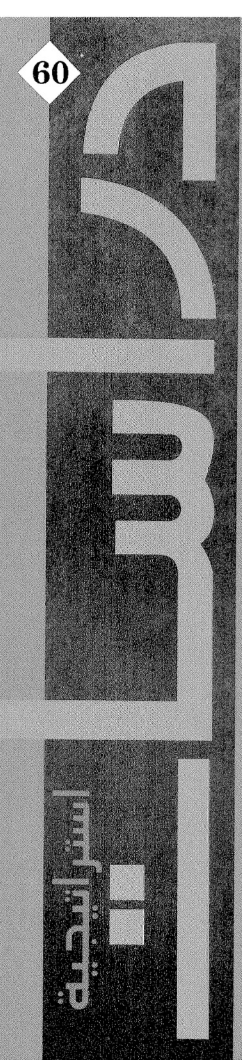
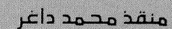



منقذ محمد داغر

علاقة الفساد الإداري بالخصائص الفردية والتنظيمية لموظفي الحكومة ومنظماتها

(حالة دراسية من دولة عربية)



مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

اهداءات ٢٠٠٣
اتحاد كتاب و أدباء الإمارات
دولة الإمارات العربية

علاقة الفساد الإداري بالخصائص الفردية والتنظيمية لموظفي الحكومة ومنظماتها

(حالة دراسية من دولة عربية)

مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

أنشئ مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية في 14 آذار/ مارس 1994 كمؤسسة مستقلة تهتم بالبحوث والدراسات العلمية للقضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بدولة الإمارات العربية المتحدة ومنطقة الخليج والعالم العربي. وفي إطار رسالة المركز تصدر **دراسات استراتيجية** كإضافة جديدة متميزة في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

دراسات استراتيجية

علاقة الفساد الإداري بالخصائص الفردية والتنظيمية لموظفي الحكومة ومنظماتها

(حالة دراسية من دولة عربية)

منقذ محمد داغر

العدد 60

تصدر عن





محتوى الدراسة لا يعبِّر بالضرورة عن وجهة نظر المركز

الطبعة الأولى 2001

توجه جميع المراسلات إلى رئيس التحرير على العنوان التالي:
دراسات استراتيجية – مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

ص. ب 4567، أبوظبي
دولة الإمارات العربية المتحدة

هاتف: 6423776 - 9712+
فاكس: 6428844 - 9712+

e-mail: pubdis@ecssr.ac.ae
www.ecssr.ac.ae

المحتويات

مقدمة

بات الفساد الإداري آفة إدارية متفشية في القطاعين العام والخاص على حد سواء في جميع دول العالم بلا استثناء، حتى إنه لا يكاد يمر يوم دون أن تطلع علينا وسائل الإعلام المكتوبة أو المرئية أو المسموعة بأخبار عن هذا الداء العضال. وفي مسح أجراه البنك الدولي تناول 3600 منشأة في 69 دولة في العالم عام 1997 تبين أن الفساد يعد من العقبات الرئيسية التي تواجهها التنمية في تلك الدول[1].

وعلى الرغم من إجماع تقارير الخبراء الدوليين على أن الفساد أكثر انتشاراً وضرراً في الدول النامية لأسباب تاريخية وثقافية[2]، فإن القرائن المتوافرة في الدول المتقدمة تدل على عالمية ظاهرة الفساد؛ ففي تحقيق لاتحاد البحارة الإيطاليين مثلاً اتضح أن تاجرين من كل ثلاثة تجار لايزالون يدفعون الرشوة لموظفي الإدارة العامة[3]. كما أدين 887 موظفاً حكومياً في الولايات المتحدة الأمريكية بتهم فساد إداري عام 1990، و825 موظفاً عام 1992[4]. وقد عانى الاتحاد الأوربي تبعات فضيحة الفساد المالي للمفوضية الأوربية التي أدت إلى استقالة جميع أعضاء المفوضية بمن فيهم المفوض الأوربي عام 1999[5].

مع ذلك تظل الدول النامية المرتع الأكثر تعرضاً لجرائم الفساد ومرتكبيها؛ ففي دراسة قامت بها هيئة الشفافية الدولية (Transparency International) عام 1996 شملت 54 دولة مختلفة للتعرف إلى مدى انتشار الفساد فيها، ظهر أن 27 دولة حازت على درجة أقل من النصف على مقياس مكون من

10 درجات يزيد فيه معدل الفساد مع تناقص درجة الدولة على المقياس. ولم تضم قائمة الـ27 دولة الأكثر فساداً هذه سوى دولتين متقدمتين فقط هما إسبانيا وإيطاليا، أما بقية الدول فجميعها نامية من بينها دولتان عربيتان هما مصر والأردن[6]. علماً أن هذه الدراسة شملت الدول التي سمحت للهيئة الدولية بإجراء مسح ميداني فيها؛ وربما كانت قائمة الدول الأكثر فساداً ستتسع أكثر لو أمكن إجراء الدراسة في جميع الدول النامية.

على الرغم من أن الفساد الإداري هو أحد أكثر المشكلات التي تواجه السياسة العامة في دول العالم – وبخاصة النامي منها – فإن الدراسات التي تناولته ركزت جل اهتمامها، إما على وصف ظاهرة الفساد واستعراض أسبابها والمفاهيم المتعلقة بها من جانب نظري بحيث لا يستند إلى أرقام وحقائق من واقع الأجهزة الإدارية المختلفة، وإما استعرضت في أفضل الحالات اتجاهات العاملين، أو الرأي العام، أو القيادات السياسية والإدارية بخصوص مظاهر الفساد وأسبابه. ربما يعود السبب في ذلك في جزء مهم منه – وبخاصة في دولنا النامية – إلى صعوبة الحصول على بيانات معول عليها. فالمشاركون في المنظومات الفاسدة، والمسؤولون عن تلك المنظومات لا يرحبون غالباً بالبحوث الخاصة بنشاطاتهم، فضلاً عن عزوف أغلب الباحثين والدارسين عن اختيار ظاهرة الفساد موضوعاً لاهتمامهم الجدي، ويتخذون من صعوبة التمييز بين ما هو فاسد وغير فاسد وانتشار الفساد في كل مكان تقريباً، وكونه ليس دائماً أمراً سيئاً، مسوغات لعدم اهتمامهم البحثي بهذه الظاهرة[7].

وقد عبر باحثان عن هذا الموضوع تعبيراً جيداً بقولهما : إن هناك إحساساً واسعاً بأن الحقائق الخاصة بالفساد لا يمكن الكشف عنها ، وإذا أمكن الكشف عنها فلا يمكن إثبات صحتها ، وإن أمكن إثبات صحتها فلا يمكن نشرها على الملأ[8] .

مفهوم الفساد

طور الكتاب والباحثون عدداً من التصنيفات لمفاهيم الفساد وتعريفاته وفق المدارس الفكرية التي ينتمون إليها من جهة ، والزوايا التي نظروا منها إلى الفساد من جهة اخرى .

لقد تتبع سمبسون فيرنر (Simpson Werner) تطور مفهوم الفساد الإداري عبر ثلاث مدارس متمايزة فكرياً هي[9] :

1. المدرسة القيمية (Moralist School) التي تؤكد المعايير الأخلاقية والقيم الدينية التي تحارب الفساد وتعده مرضاً فردياً هداماً للشخص .
2. المدرسة الوظيفية التي استندت إلى المنهج البنيوي الوظيفي (Structural-Functional) في طروحاتها ، وعدت الفساد ظاهرة طبيعية ومصاحبة للنمو ، وثمناً لابد من دفعه لدفع عجلة التنمية .
3. مدرسة ما بعد الوظيفية (Post-Functional) التي تسمى أيضاً باللاتعديلية (Non-Revisionists) والتي ظهرت في الربع الأخير من القرن العشرين كرد فعل على تزايد الفساد وانتشاره من جهة ، وعلى عيوب الفلسفة الذرائعية التي استندت إليها المدرسة الوظيفية من جهة

أخرى. لقد أعاد رواد هذه المدرسة تأكيد المبادئ الأخلاقية والقيمية للوظيفة العامة أو الخاصة، وعارضوا الافتراضات النظرية للوظيفيين محذرين الأكاديميين والمجتمع والدولة من التأثيرات المخدرة للمنهج الوظيفي، ومشددين في الوقت ذاته على ضرورة تطوير استراتيجيات متنوعة الأبعاد لمحاربة الفساد الإداري.

لقد صاغ قاموس وبستر (Webster) تعريفين للفساد الإداري وفق المدرسة القيمية هما: «إضعاف أو إفساد للاستقامة والفضيلة أو المبادئ الخُلقية» أو «الحث على العمل الخاطئ بواسطة الرشوة أو الوسائل غير القانونية الأخرى»[10]، وعرف الفساد في الاتجاه نفسه بأنه «القصور القيمي عند الأفراد الذي يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة التي تخدم المصلحة العامة»[11].

إن أهم الانتقادات التي يمكن توجيهها للتعريفات القيمية تتعلق بمفهوم القيم ذاته، ونسبيته، وعدم ثباته، وصعوبة التحقق منه.

حاول بعض الكتّاب من جانب آخر تبني جدلية المصلحة الفردية والمصلحة العامة معياراً للحكم على السلوك الفاسد. لذلك فالفساد الإداري عبارة عن «النشاطات التي تتم داخل جهاز إداري حكومي، والتي تؤدي فعلاً إلى صرف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي، الذي يفترض أن يكون مجسماً لطلبات الجمهور العامة لصالح أهدافه الخاصة»[12].

تثار هنا عدة تساؤلات بخصوص ماهية مفهوم المصلحة العامة، ومن الذي يحددها، وكيف تحدد؟ ثم ماذا عن السلوك الفردي أو الجماعي غير

القيمي أو غير الأخلاقي الذي يحقق مكاسب خاصة ومكاسب عامة كذلك، أو أنه لا ينتهك مصلحة عامة على الأقل؟

ومن هنا نجد أن باتريك دوبيل (Patrick Dobell) يعد الفساد مسألة نسبية تخضع لاعتبارات قيمية فضلاً عن اعتبارات المصلحة العامة؛ فهو يفترض مستويات من المصلحة والولاء، ويفترض أيضاً أن الفساد أكثر قبولاً عندما يتعلق بتحقيق منافع عامة، وأقل قبولاً عندما يحقق مصالح شخصية أو جماعية محدودة؛ لذلك عندما تقدم شركة مصدرة رشوة لعملائها لحثهم على استيراد منتجاتها، لا يعد هذا فساداً لكونه يعود بالمنفعة على الصالح العام؛ فهو فساد نبيل أو وطني[13].

غير أن شوارتز (A. C. Schwartz) يعتبر تبرير الفساد بالمصلحة العامة أمراً خطيراً، كونه يفضي بالضرورة إلى تذرع الموظف بتحقيق مصلحة العمل تبريراً لسرقته وتحقيقاً لمنافع فردية، قائلاً لنفسه: إذا كان علي أن أغش تحقيقاً للصالح العام، فما المانع أن أخطو للأمام قليلاً لأحقق مصلحة لي[14]؟

أما القانونيون وأنصارهم فقد وضعوا، كعادتهم، القانون والشرعية معياراً وحيداً للحكم على الفساد الإداري؛ لذلك فالفساد من وجهة نظرهم هو «السلوك المخالف للواجبات الرسمية للدور العام لاعتبارات خاصة عائلية وشخصية أو لتحقيق مكاسب اجتماعية، أو هو انتهاك للقوانين لتحقيق أنواع معينة من المكاسب الشخصية المتعلقة بالنفوذ»[15]. وعلى الرغم من أن هذا المدخل يوفر معياراً واضحاً وعملياً للتعرف إلى الفساد، فإن الانتقادات التي يمكن أن توجه لهذا الصنف من التعريفات هي ذاتها

التي وجهت كثيراً للمدخل القانوني في الإصلاح الإداري؛ ومنها جمود القانون، وكيفية تحديد شرعيته. ثم ماذا عن السلوك المنحرف الذي لا ينتهك قانوناً أو الذي يعرف كيف يراوغ وكيف يتخلص من الوقوع تحت طائلته؟

أخيراً فقد تبنى بيتر وويلش (J. G. Peter & S. Welch) معياراً نسبياً للفساد، في محاولة كما يبدو للتخلص من الانتقادات التي وجهت للتعريفات السابقة، هو معيار الرأي العام. وقسم الباحثان الفساد إلى ثلاثة أنواع وفق هذا المعيار متبنين مفهوم هايدنهايمر (Heidenheimer) للكشف عن الفساد (اختبار ورقة عباد الشمس). فإما أن يكون الفساد أسود أو أبيض أو رمادياً، اعتماداً على ما يراه الجمهور العام والموظفون. وإن اتفاق الجمهور والموظفين على أن فعلاً ما سيئ وينبغي إدانته يعني أن هذا الفساد أسود. أما الفساد الذي لا يدان من العامة ويجري التغاضي عنه فهو فساد أبيض. وهناك منطقة رمادية تقع بين الاثنين عندما لا يجري الاتفاق بين الأطراف المعنية على إدانة تصرف ما[16].

يجد المهتم بالفساد الإداري هنا أيضاً تنوعاً وتبايناً في الأسباب التي ساقها سائر الباحثين تبريراً للفساد الإداري وفق تباين رؤاهم والمدارس الفكرية التي ينتمون إليها والمجالات المهنية المهتمين بها.

وينظر الاقتصاديون غالباً إلى الجريمة – ومن ضمنها جرائم الفساد – والعقاب من منظور نفعي عقلاني تماماً. لقد ذكر الاقتصادي كاري بيكر (Carey Backer) الحاصل على جائزة نوبل في الاقتصاد أن القرار الذي يتخذ لانتهاك القانون ينجم عن حسابات عقلانية رشيدة للمنافع المتأتية

والتكاليف المتوقعة؛ واستنتج إمكانية منع الجرائم أو ردعها بسن جزاء مساو للكلفة الاجتماعية الصافية مقسومة على احتمال منع الجريمة[17]. لذلك فإن زيادة المنافع المتوقعة من وجهة نظر من ينوي ارتكاب جريمة الفساد على التكاليف المحتملة لهذه الجريمة تعزز قراره بارتكاب الجريمة، والعكس صحيح. على هذا الأساس فإن تعزيز إجراءات الحماية للأموال العامة والخاصة وسن عقوبات قاسية، يكفي من وجهة النظر هذه للحد من ظاهرة الجريمة عموماً والفساد بخاصة.

من هنا فسر ماسي (J. R. Macey) امتناع المديرين عن ارتكاب الأفعال غير القانونية بعدم تساوي المكاسب التي يحصلون عليها مع المسؤولية الكبيرة التي يتحملونها عن هذه الأفعال[18]، غير أن باحثين آخرين رأوا في البيروقراطية والهياكل التي تتطلبها والسلوكيات التي تفرضها ما يساعد على الجريمة أو يحث عليها. لذلك عد يوجين تشاجكوسكي ولونين وولان (Eugene Czajkoski & Launin Wollan) البيروقراطية أحد أسباب الجريمة، وافترضا أن البيروقراطية بمستويات وظائفها المختلفة تنتج آثاراً إجرامية واضحة، رغم أنها نادراً ما تكون مقصودة في التصميم ونادراً ما يعترف بها[19].

يقدم عاصم الأعرجي شرحاً أكثر شمولية لأسباب الفساد الإداري؛ فالفساد قد ينجم عن الفجوة الحضارية والإدارية الكائنة بين القيم الحضرية للمجتمع النامي من جهة، وقيم العمل وقواعده الرسمية المعتمدة في أجهزة الدولة الحكومية من جهة أخرى، بجانب ضعف علاقة هذه الأجهزة

بالجمهور وشيوع الولاءات الجزئية، مما يدفع إلى بروز حالات الفساد الإداري لتجسيم قنوات تأثير استثنائية في قرارات أجهزة الدولة[20] .

من جانب آخر فإن انهيار النظام القيمي للفرد والجماعة، وعدم عدالة توزيع الثروة في المجتمع والتباين الطبقي الكبير فيه، تعد أسباباً قوية لسلوكيات منحرفة وفاسدة في الأجهزة الإدارية. كما أن هناك رأياً آخر يشير إلى أن الفساد يرجع إلى أسباب هيكلية؛ فاستمرار الهياكل القديمة لأجهزة الدولة رغم تغييرات قيم الأفراد وطموحاتهم، من شأنه أن يخلق فجوة بين الجانبين تتجسد في قصور الأجهزة عن الاستجابة لطلبات الأفراد، مما يجعل بعضاً منهم يلتجئ إلى سلوكيات تنضوي تحت مفهوم الفساد لتجاوز محدوديات الهياكل القديمة.

آثار الفساد الإداري

في الوقت الذي أكد فيه أنصار المدرسة القيمية والمدرسة ما بعد الوظيفية الطبيعة السلبية الهدامة للفساد الإداري، شدد الوظيفيون على الآثار الإيجابية للفساد الإداري كما يعتقدون.

ويعد تداعي النسق القيمي السلوكي في المنظمات، ومن ثم في المجتمع عموماً، من أبرز الآثار السلبية التي ركز عليها القيميون، والذي يعكس آثاره على الأنساق الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية كافة.

وفي الاتجاه نفسه أثبتت الدراسات الكثيرة التي أجريت في مختلف دول العالم صحة افتراضات المدرسة ما بعد الوظيفية حول الطبيعة السلبية

لآثار الفساد الإداري؛ ففضلاً عن إضعافه للسلطة المعنوية والأخلاقية في المجتمع فإنه يؤدي إلى إضعاف كفاءة العمليات الحكومية، وزيادة فرص الجريمة المنظمة، ويضيف عبئاً آخر على دافعي الضرائب، ويقلل من فاعلية القرارات السياسية، ويقود إلى استخدام غير كفء للموارد المتاحة، ويثيب المجرم على حساب النزيه[21]. كما يضيف باحثان آخران أثراً سلبياً مضافاً للفساد، بخاصة في الدول النامية، هو زيادة التفاوت الطبقي، حيث يقولان إن الفساد الإداري لا يؤدي فقط إلى تمكين البيروقراطيين والموظفين العموميين من أن يصبحوا من أصحاب الملايين فحسب، بل يقود أيضاً إلى تدهور ملايين المواطنين العاديين، ويبديان دهشتهما من تزايد عدد أصحاب الملايين بشكل كبير ومستمر في دولة تعد من أفقر دول العالم كالسودان على سبيل المثال لا الحصر[22].

يقف الوظيفيون على الطرف المقابل مشيدين بالآثار والوظائف الإيجابية للفساد؛ فهو من وجهة نظرهم يوسع الخيارات المتاحة في السوق الاقتصادية، ويحقق التكامل والتلاحم بين الأفراد، ويساعد على البناء المؤسسي، ويقوي الإدارة من خلال إعطائها المرونة ويخفف من قسوتها ويزيد من إنسانيتها، فضلاً عن محافظته على الاستقرار السياسي للنظام كونه بديلاً عن الاضطراب[23].

إن المتأمل في الفوائد التي ساقها الوظيفيون لتبرير الفساد الإداري - إذا كان هناك حقاً فوائد - يجد أنها لا توازي أبداً ما قد ينجم عنه من آثار سلبية مدمرة للنسيج المجتمعي والاقتصادي والسياسي في أي دولة.

مدخل الخصائص الفردية (الديمجرافية) لدراسة الفساد الإداري

اكتسبت النظرية الديمجرافية منذ تطبيقها لأول مرة على المجتمعات العامة اهتماماً واضحاً بسبب أهميتها النظرية والعملية في دراسة المنظمات. لقد وصف بففر (J. Pfeffer) أهمية المدخل الديمجرافي بوصفه متغيراً سببياً مهماً يؤثر في عدد من المتغيرات والعمليات التنظيمية ومن خلالها في النتائج التنظيمية، وذكر أن العوامل الديمجرافية قد تفسر التباين في المتغير المعتمد بشكل أكبر مما تفسره البنى الوسيطة الأخرى، والتي غالباً ما تأخذ شكل عمليات عقلية معينة، كالاتجاهات نحو المخاطرة مثلاً. إن هذه الأرجحية قد تعود إلى حقيقة أن بعض الخصائص الفردية المثيرة للاهتمام ليس لها نظير في المقاييس النفسية. فمثلاً يفترض أن يكون لمدة خدمة الشخص في المنظمة أنماط من التفاعل مع الزملاء يصعب التعرف إليها من خلال القياس النفسي. كما أن من الفوائد الأخرى لهذا المدخل: الموضوعية، والاقتصاد، والشمولية، والتماسك المنطقي، والقوة التنبئية[24].

أظهر هامبريك وماسون (D. C. Hambrick & P. Mason) أن مفهوم الخصائص الديمجرافية يمكن أن يطبق على المنظمة كلها، كما يمكن أن يطبق أيضاً على فئات معينة منها مثل الإدارة العليا. وجرى التركيز على الخصائص الفردية الممكن ملاحظتها مثل العمر، ومدة الخدمة في المنظمة، والخلفية المهنية، والتعليم، والجذور الاجتماعية والاقتصادية[25].

منهجية البحث

أسلفنا القول حول صعوبة إجراء بحوث تطبيقية عن الفساد الإداري وبخاصة في المنظمات العامة، حيث شح البيانات وصعوبة الحصول عليها والسرية المفروضة على تداولها، فضلاً عن نسبية المعايير الخاصة بما يعد فساداً أو غير فساد. لذلك يحجم كثير من الباحثين عن الخوض - تطبيقياً على الأقل - في مثل هذا الموضوع.

قد يلجأ بعض الباحثين لدراسة اتجاهات العاملين أو المديرين أو الجمهور بوصفها مدخلاً إلى دراستهم للفساد الإداري. وعلى الرغم من أهمية هذا المدخل، فإن درجة الثقة بصدق الاتجاهات ودقة قياسها وقدرتها التنبئية - بخاصة في دولنا النامية - مازالت مسألة تثير جدلاً في الأوساط الأكاديمية.

من هنا تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على الفساد الإداري في إحدى الدول العربية[26] التي تسنى للباحث زيارتها عام 1997، وذلك استناداً إلى بيانات واقعية من السجلات القضائية في المحاكم المختصة التي نظرت في جرائم الفساد الإداري المختلفة التي عرضت عليها، والتي ارتكبها الموظفون العموميون خلال الأعوام 1992-1996.

لقد صنفت الجرائم المسجلة إلى ثلاث فئات هي: سرقة الأموال العينية، وسرقة الأموال النقدية، والرشوة، وذلك حسب النموذج الملحق في نهاية الدراسة. وغطى هذا التصنيف كافة أنواع الجرائم المرتكبة خلال المدة موضوع البحث بغض النظر عن مسمياتها القانونية - لاحظ الجدول

رقم (1) - وساعد على توضيح العلاقة بين أنواع الجرائم المرتكبة في الوظيفة العامة وبين الخصائص الفردية لمرتكبيها.

اعتمد البحث منهجاً وصفياً تحليلياً. وقد شملت عينة الدراسة 112 حالة جريمة أدين أصحابها فعلاً من قبل المحاكم المختصة في الدولة موضوع البحث. وقد اعتبر حكم القضاء بتجريم الموظف فيصلاً في تحديد جرائم الفساد، لذلك لم تشمل عينة الدراسة الحالات التي حكم فيها ببراءة المتهمين (وهي أضعاف عدد حالات التجريم).

على الرغم من استخدام المدخل القانوني لتحديد حالات الفساد الإداري، فإن الدراسة لم تعتمد على هذا المدخل إلا في تشخيص حالات الفساد الإداري، للصعوبة العملية في تشخيص مثل هذه الحالات اعتماداً على مداخل ووسائل أخرى. ومن المهم التنبيه إلى ضرورة التفريق بين الأفعال غير القانونية المبلغ عنها والأفعال غير القانونية التي لم يبلَّغ عنها. ونؤكد من الناحية العملية أن النشاطات غير القانونية المسجلة هي فقط التي يمكن دراستها، إلا أن نسبة كبيرة من الأفعال غير المشروعة لا يمكن التحري عنها لعدم تعرض أصحابها للعقوبات القانونية[27].

الجدول (1)

جرائم الفساد الإداري التي شملها البحث للسنوات 1992 ـ 1996

نوع الجريمة / السنوات	سرقة أموال عينية		سرقة أموال نقدية		رشوة		المجموع	
	العدد	النسبة ٪	العدد	النسبة ٪	العدد	النسبة ٪	العدد	النسبة ٪
1992	4	3.571	2	1.785	0	0	6	5.357
1993	20	17.857	0	0	6	5.357	26	23.214
1994	26	23.214	4	3.571	4	3.571	34	30.357
1995	34	30.357	6	5.357	0	0	40	35.714
1996	2	1.785	2	1.785	2	1.785	6	5.357
المجموع	**86**	**76.784**	**14**	**12.498**	**12**	**10.713**	**112**	**100**

الدراسات السابقة

انقسم الباحثون فيما يتعلق بالجرائم أو الأفعال غير القانونية التي ترتكب داخل المنظمات إلى ثلاثة أقسام؛ القسم الأول يؤكد أنصاره دور المنظمة والبيئة المحيطة بها في الحث على ارتكاب الأفعال غير القانونية، في حين يؤكد أنصار الرأي الثاني أهمية دور العاملين في ارتكاب الأفعال غير القانونية، وهناك قسم ثالث حاول أنصاره التوفيق بين الرأيين.

يعد فرنش (P. A. French) من أنصار الرأي الأول فهو يؤكد أن هناك نقاشاً جارياً حول ما إذا كانت المنظمات ترتكب الجرائم أو أنها تتحمل المسؤولية عن الأفعال الإجرامية المقترفة فيها، ويضيف أن المنظمة يمكن أن تؤدي دور الوكيل المعنوي بغض النظر عن أعضائها، وبالتالي فهي تتحمل مسؤولية أخلاقية عن أفعالها والنتائج المترتبة عليها[28]. فالمنظمات تتسم ببنية داخلية للقرار التنظيمي يلخص ويعبر عن نيات مختلف الأشخاص

وأفعالهم فيها ويدمجها في قرارات تنظيمية. كما أكد نيدلمان ونيدلمان (M. L. Needleman & C. Needleman) أن المنظمات يمكن أن تسهم في وقوع النشاط غير القانوني بطريقتين، أولاً التحريض على اقتراف الجريمة بالضغط على زبائنها أو أعضائها لارتكاب الأفعال غير القانونية، ثانياً بتسهيل الجريمة من خلال فشلها في اتخاذ الإجراءات المانعة للأفعال غير القانونية[29]. بناء على هذا الرأي أجرى الباحثون الكثير من الدراسات لاختبار أثر المنظمة في ارتكاب الأفعال غير القانونية.

أشار شواجكوسكي (E. Szwajkowski) إلى عدد من المتغيرات التفسيرية التنظيمية بعضها داخلي وبعضها الآخر خارجي. فمثلاً اعتبر البعض أن التسلسل الهرمي الطويل، والتخصص المكثف، والتعقيد التنظيمي من الأسباب التي تؤدي إلى صعوبة السيطرة في المنظمة، مما يسهل ارتكاب الأفعال غير القانونية. كما اتفقت الدراسات على أن الأفعال غير القانونية تصبح أكثر احتمالاً عندما تكون الموارد المادية المتاحة للمنظمة شحيحة[30]. غير أن دراسة باكوس ونير (M. S. Baucus & J. P. Near) أكدت أن وفرة الموارد وفيضها قد تكون سبباً أقوى لارتكاب الأفعال غير القانونية، بل إن وفرة الموارد في البيئة لا تؤثر في ارتكاب الجريمة فحسب بل في نوع الجريمة أيضاً[31]. كما وجدا أن فرص ارتكاب الجريمة تزداد في البيئات عالية الاعتمال*.

أما دراسة هيئة الشفافية الدولية المشار إليها سابقاً، فقد وجدت علاقة عكسية بين البيئة السياسية التي تتسم بالديمقراطية، وانتشار الفساد؛ إذ

* الاعتمال هو الترجمة العربية لمصطلح الديناميك (Dynamic) الإنجليزي كما وضعه المجمع العلمي العراقي.

لوحظ أن الفساد الإداري أكثر تفشياً في الدول الأقل ديمقراطية، والعكس صحيح[32].

من الدراسات العربية التي تبنت الاتجاه البيئي في تفسير الفساد الإداري، دراسة توصلت إلى أهمية العوامل البيئية الخارجية المحيطة بالإدارة العامة، وتأثيرها في انحراف السلوك الإداري عن تحقيق الأهداف العامة لصالح أهداف شخصية بحتة نتيجة بروز مظاهر الفساد الإداري المختلفة[33].

كما وجد سمبسون (S. S. Simpson) أن الجرائم تزداد في المنظمات كبيرة الحجم[34] وهي ذات النتيجة التي توصلت إليها دراسة باكوس ونير[35]. في حين توصل باحثان آخران إلى استنتاج أن المديرين في المنظمات اللامركزية يرتكبون جرائم أكثر من مديري المنظمات ذات المركزية الأشد، في السياق نفسه فإن المنظمات التي لها تاريخ طويل في ارتكاب الجرائم ضدها تكون أكثر عرضة لتكرار وقوع مثل هذه الأفعال غير القانونية[36].

على الطرف الآخر نجد فيلاسكيز (M. G. Velasques) يجادل بالقول إن المسؤولية المعنوية عن الأفعال التنظيمية تقع على عاتق الوكلاء الذين يقومون بتلك الأفعال، وليس على الكيان التنظيمي الذي ينسب إليه هذا الفعل. كما عبر عدد من علماء الجريمة عن معارضتهم لفكرة أن المنظمات يمكن أن ترتكب أي جريمة[37].

وعلى الرغم من وجود الكثير من مؤيدي هذا الرأي، فإن الباحث لم يعثر على دراسات تطبيقية لأثر الخصائص الفردية لأعضاء المنظمة في ارتكابهم للأفعال غير القانونية. وقد يكون السبب في ذلك هو أن معظم

أنصار هذا الرأي هم من علماء الجريمة ؛ لذلك لم تحفل الأدبيات التنظيمية والإدارية ببحوث من هذا النوع .

لقد عبر جروس (F. Gross) عن وجهة النظر التوفيقية بقوله إن المنظمات يجب أن تعمل من خلال أعضائها لكنها تشكل في الوقت ذاته سلوك الأعضاء من خلال العمليات التي تجري فيها مثل الاختبار والتنشئة ونظام المكافأة[38] .

تعد دراسة أنطوني دابوب (Anthony Daboub) خير تعبير عن أصحاب هذا الرأي، إذ زاوجت بين تأثير بعض الخصائص الفردية للإدارة العليا (مثل العمر، ومدة الخدمة، والخلفية المهنية، والتعليم، والخدمة العسكرية) وبين بعض العوامل التنظيمية الخارجية (مثل الثقافة، والبيئة، والاعتمالية، ووفرة الموارد) وبعض العوامل التنظيمية الداخلية (مثل حجم المنظمة، واستراتيجيتها، والرقابة فيها، وتاريخها)[39] .

غير أن هذه الدراسة عانت طبيعتها النظرية، ولم توفر نتائج ميدانية للباحثين على الرغم من تطويرها لنموذج نظري مناسب للبحث. وجاءت دراسة باسل فيصل الدليمي في الاتجاه نفسه لتؤكد وجود أثر لمجموعة عوامل بيئية خارجية (مثل عدم العدالة في توزيع الثروة) ومجموعة عوامل بيئية داخلية (مثل الرواتب، والحوافز، والقيادة) فضلاً عن العوامل الفردية القيمية في ارتكاب جرائم الفساد الإداري[40] .

نموذج البحث

تبنى هذا البحث النموذج الذي طرحته دراسة أنطوني دابوب بعد تكييفه ليتناسب مع أهداف البحث من جهة ومع البيانات التي أمكن الحصول عليها من جهة أخرى.

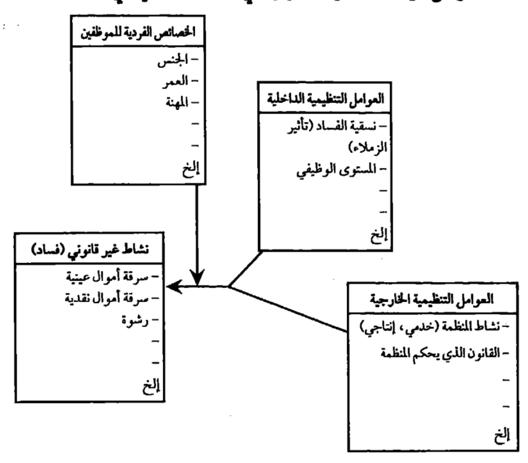
يوضح الشكل (1) النموذج النظري للدراسة الذي يفترض وجود تأثير لثلاثة أنواع من العوامل في الأنشطة غير القانونية (الفساد الإداري) المرتكبة في أي منظمة؛ وتشمل: الخصائص الفردية للموظفين، والعوامل التنظيمية الداخلية، والعوامل التنظيمية الخارجية. عرف النموذج العوامل الفرعية التي جرت دراستها في هذا البحث فقط ضمن كل مجموعة رئيسية من العوامل، غير أن هناك الكثير من العوامل الفرعية الأخرى يمكن بحثها ضمن النموذج ذاته عند توافر البيانات والإمكانات اللازمة لبحثها.

وهناك سببان رئيسيان قادا الباحث إلى اعتماد العوامل الفردية والتنظيمية التي ضمها البحث كمتغيرات مستقلة؛ أما السبب الأول فهو علمي حيث إن معظم المتغيرات موضوع البحث لها تأثير في ارتكاب الفساد الإداري كما أشار إلى ذلك عدد من البحوث العلمية في هذا المجال. وتعد المتغيرات الفردية المختارة (مثل الجنس، والعمر، والمهنة) من أهم المتغيرات الشخصية التي تناولتها البحوث التنظيمية المختلفة لأهميتها وتأثيرها من جهة، وإمكانية قياسها الموضوعي من جهة أخرى.

كما أن المستوى الوظيفي (عامل تنظيمي داخلي) ونشاط المنظمة (عامل تنظيمي خارجي) يكتسبان الأهمية ذاتها ولهما إمكانية القياس نفسها. في

الشكل (1)

العوامل الرئيسية والفرعية المؤثرة في الفساد الإداري في المنظمات



المصدر: تم تطوير النموذج اعتماداً على:
Anthony J. Daboub, et. al., "Top Management Team Characteristics and Corporate Illegal Activity," *Academy of Management Review* vol. 20, no. 1 (1995): 151.

حين أن نسقية الفساد باتت مؤشراً خطيراً على مدى تفشيه في أي منظومة إدارية، الأمر الذي يقتضي قياسه والتعرف إليه. كما أن عدم توافر دراسات تجريبية عن تأثير القانون الذي يحكم عمل المنظمة (عامل تنظيمي خارجي في نموذج البحث) في الفساد الإداري، جعل الباحث يختار هذا المتغير لتشخيص مدى تأثيره، ومساعدة الباحثين والمهتمين من بعده على

تقدير أهمية هذا العامل، وبخاصة أن نمط المؤسسات العامة التي تعمل وفق قانون خاص بها بات منتشراً في مختلف دول العالم، وبخاصة في أقطارنا العربية، على الرغم من التهام موجة الخصخصة التي سادت مؤخراً كثيراً من تلك المؤسسات العامة.

وأما السبب الآخر فهو عملي، حيث إن ما حصل عليه الباحث من بيانات اعتماداً على سجلات المحاكم المختصة، لم يغط سوى المتغيرات المشار إليها؛ ومن ثم لم تكن هناك إمكانية لبحث عدة متغيرات أخرى كان الباحث يرغب في دراستها.

متغيرات البحث وفرضياته

شمل البحث سبعة متغيرات وصيغ لكل منها ثلاث فرضيات، خصصت الفرضية الأولى للتعرف إلى العلاقة بين المتغير المعني وجرائم الفساد عموماً بغض النظر عن نوعها، أما الفرضيتان الأخريان فقد وضعتا للتعرف إلى العلاقة بين كل متغير ونوع جريمة الفساد الإداري. إلا أن متغير نسقية الفساد صيغت له فرضيتان فحسب لعدم إمكانية صياغة النوع الأول من الفرضيات له. بناء على ذلك استخدمت أساليب إحصائية مختلفة لاختبار كل من الفرضيات الثلاث الخاصة بكل متغير بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي الجاهز (Statgraf).

الخصائص الفردية

تبنى البحث مدخل الخصائص الفردية في دراسة جرائم الفساد الإداري المرتكبة في منظمات الإدارة العامة. لذلك حاول البحث التعرف إلى

العلاقة بين بعض الخصائص الفردية للموظفين الذين ارتكبوا جرائم الفساد الإداري، وبين الجرائم التي ارتكبوها من جهة، وبينها وبين نوع الجريمة المرتكبة من جهة أخرى. أما الخصائص التي درست فهي:

1. الجنس

يسود اعتقاد شائع أن المرأة أقل ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري من الرجل. وعلى الرغم من عدم العثور على دراسات سابقة تبحث في العلاقة المباشرة بين الجنس واقتراف جرائم الفساد الإداري، فإن ثمة كثيراً من البحوث التي دلت على أن المرأة أكثر رضا من الرجل في عملها، وأنها أقل ميلاً إلى المخاطرة، وهي لا تهتم كثيراً لقلة الأجور مقارنة بالرجل، كما أنها أكثر التزاماً بقيم الولاء والنزاهة. وتعزز هذه الخصائص الافتراض القائل بأن المرأة أقل ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري من الرجل، من هنا تم تطوير الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى (أ): يرتكب الموظفون العموميون الذكور جرائم الفساد الإداري أكثر من الإناث.

الفرضية الأولى (ب): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع جريمة الفساد الإداري المرتكبة وبين جنس الموظف العمومي الذي ارتكبها.

الفرضية الأولى (جـ): يتباين الموظفون العموميون في نوع جريمة الفساد الإداري التي يرتكبونها وفقاً لجنسهم.

2. العمر

تشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة سلبية بين عمر الفرد واتخاذه القرارات التي تحوي قدراً من المجازفة؛ فالشخص المسن أكثر ميلاً إلى الأمان ومقاومة التغيير[41]. كما بينت إحدى الدراسات أنه كلما طال عمر الشخص أصبح أكثر ميلاً لأداء العمل وفق الإجراءات الرسمية المقررة، وبات أقل ميلاً إلى كسر القواعد وتحديها؛ الأمر الذي يقلل من فرص ارتكابه للأعمال غير القانونية. بينما أشارت دراسة أخرى إلى أن نضج الإنسان عمرياً يؤدي إلى تطور نسقه الأخلاقي[42]. اعتماداً على ما تقدم فقد افترض البحث ما يأتي:

الفرضية الثانية (أ): يرتكب الموظفون العموميون الشباب جرائم الفساد الإداري أكثر عموماً من الموظفين العموميين كبار السن.

الفرضية الثانية (ب): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع جريمة الفساد الإداري وبين عمر الموظف العمومي الذي ارتكبها.

الفرضية الثانية (جـ): يتباين الموظفون العموميون في نوع جريمة الفساد الإداري التي يرتكبونها وفقاً لتباين أعمارهم.

3. المهنة

وجد الباحثون أن الخلفية المهنية للشخص تؤثر في إدراكه للموقف، مما يقود إلى الاستنتاج بأنها تؤثر في رغبته بانتهاج سلوك غير قانوني. يبدو أن هناك اعتقاداً أنه كلما زادت درجة تقنية التخصص المهني للشخص، ولد

ذلك لديه سلوكاً أخلاقياً أعلى مقارنة بالمهن قليلة التقنية[43]. اعتماداً على ذلك فقد افترض البحث ما يأتي :

الفرضية الثالثة (أ) : يرتكب الموظفون العموميون غير المهنيين جرائم الفساد الإداري أكثر عموماً من الموظفين العموميين المهنيين .

الفرضية الثالثة (ب) : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع جريمة الفساد الإداري ومهنة الموظف العمومي الذي يرتكبها .

الفرضية الثالثة (جـ) : يتباين الموظفون العموميون في نوع جريمة الفساد الإداري التي يرتكبونها وفقاً لمهنهم .

العوامل التنظيمية الداخلية

درس الباحثون كثيراً من العوامل التنظيمية الداخلية التي قد تؤثر في السلوك غير القانوني للمنظمات ، إلا أن محدودية هدف هذا البحث - فضلاً عن محدودية البيانات المتاحة له - جعلته يركز على اثنين فقط من هذه العوامل ؛ على أمل أن تجري دراسات لاحقة تتناول بقية العوامل التي لم يستطع هذا البحث فحصها .

1 . نسقية الفساد

قد يكون الفساد الإداري نشاطاً فردياً أو نشاطاً جماعياً نسقياً ، إذ تضم المنظومة الفاسدة عادة عدداً من الأفراد قد يكون جميعهم من داخل جهاز إداري معين أو قد يكون بعضهم خارج الجهاز[44] .

يتحول الفساد إلى نسقي عندما يصبح العمل المنحرف هو القاعدة، وحينما يصير السلوك المعياري للقبول - وهو الضروري لإنجاز الأهداف التنظيمية وفق ما تمليه المسؤولية والثقة المجتمعية - هو الاستثناء وليس القاعدة؛ ومن ثم يجبر المشاركون على اتباع السلوك المنحرف وإلا عوقبوا لأن هذا السلوك يصبح مؤسسياً[45].

ونظراً لصعوبة تتبع هذا النوع من الفساد عملياً، وصعوبة الحصول على بيانات تغطي كافة خصائصه التي أشير إليها في الأدبيات المتخصصة، فقد عد اشتراك أكثر من اثنين في ارتكاب الجريمة ذاتها معياراً ومؤشراً لبداية التحول نحو نسقية الفساد في هذا البحث.

إن انتشار الفساد الإداري وتحوله نحو النمط النسقي، يدعو إلى الافتراض بأن ذلك قد يحث الموظفين العموميين نحو السلوك غير القانوني مادام هذا السلوك بات شائعاً وغير مدان من جهة، ولكيلا يصبحوا شاذين في بيئتهم الداخلية من جهة أخرى. افترض هنا أن تعدد المشتركين في ارتكاب الجريمة ذاتها من أعضاء المنظومة نفسها قد يعطي مؤشراً إلى تأثير البيئة الداخلية (ممثلة بالزملاء والثقافة التنظيمية) في الموظفين الذين يرتكبون جرائم الفساد الإداري.

ونظراً لعدم العثور على دراسات سابقة تخص هذا المتغير، فقد تم تطوير الفرضيات الآتية:

الفرضية الرابعة (أ): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع جريمة الفساد الإداري وعدد مرتكبيها (فردي - جماعي).

الفرضية الرابعة (ب) : يتباين عدد المشتركين في ارتكاب جريمة الفساد الإداري وفقاً لتباين نوع الجريمة المرتكبة.

2. المستوى الوظيفي

أشارت بعض الدراسات إلى أن السلوك غير القانوني للموظفين يتركز في مستوياتهم الإدارية دون العليا مثل الإدارة الوسطى[46]؛ لذلك افترض البحث ما يأتي:

الفرضية الخامسة (أ) : تتركز جرائم الفساد الإداري في الأشخاص الذين ينتمون إلى المستويات الوظيفية الدنيا.

الفرضية الخامسة (ب) : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى الإداري للموظف الذي ارتكب جريمة الفساد، ونوع الجريمة المرتكبة.

الفرضية الخامسة (جـ) : يتباين الموظفون العموميون في نوع جريمة الفساد التي يرتكبونها وفقاً لتباين مستوياتهم الوظيفية.

العوامل التنظيمية الخارجية

حدد البحث اثنين من العوامل التنظيمية الخارجية التي تتعلق بالبيئة الخارجية التي تعمل فيها منظمات القطاع العام، يعتقد الباحث أنها قد تؤثر في ارتكاب جرائم الفساد الإداري من جهة، وفي نوع الجريمة المرتكبة من جهة أخرى. وهذان المتغيران هما:

1. نشاط المنظمة

صنف الباحثون أنشطة المنظمات وفقاً لمعايير عدة؛ فقد صنفت قطاعياً إلى إنتاجية، وخدمية، وبناء وتشييد. . . إلخ. كما صنفت نوعياً ضمن كل قطاع اقتصادي إلى عدة أنواع؛ فمثلاً صنفت الصناعات إلى استخراجية، وتحويلية، وإنشائية. . . إلخ. كما صنفت المنظمات الخدمية حسب نشاطها إلى صحية، وتعليمية. . . إلخ. إلا أن هذا البحث آثر التقسيم القطاعي المزدوج للمنظمات التي ضمتها عينة البحث (إنتاجي، وخدمي).

أشار بومال (W. Baumal) إلى أن المنظمات التي تعمل في سوق منافسة حادة تدفع إلى ارتكاب السلوك غير القانوني بشكل أكبر من مثيلاتها التي تعمل في سوق أكثر استقراراً؛ ويفترض أن تكون سوق المنافسة للمنظمات الإنتاجية أشد مما هي عليه في المنظمات الخدمية. كما أشارت دراسة أخرى إلى أن سمات صناعية معينة قد تصلح منبئات دالة مهمة على قابلية ارتكاب الأفعال غير القانونية[47]. وقد أدت هذه الدراسات إلى صوغ الفرضيات الآتية:

الفرضية السادسة (أ): تزيد جرائم الفساد الإداري المرتكبة في المنظمات العامة الإنتاجية عن مثيلاتها المرتكبة في المنظمات الخدمية.

الفرضية السادسة (ب): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة النشاط الذي تمارسه منظمات القطاع العام ونوع جرائم الفساد الإداري المرتكبة فيها.

الفرضية السادسة (جـ) : تتباين منظمات القطاع العام الإنتاجية عن الخدمية من حيث نوع جرائم الفساد الإداري المرتكبة فيها .

2. القانون الذي يحكم نشاط المنظمة

إن من أهم نقاط الاختلاف بين المنظمات العامة ومنظمات إدارة الأعمال طبيعة القانون الذي يحكم أنشطة كل من تلك المنظمات ، فضلاً عن الاختلافات الأخرى المعروفة . ومن جانب آخر أدى التطور التاريخي لدور الدولة إلى دخول أجهزتها في مجالات عمل عديدة اقتصادية ومجتمعية وسياسية لم تكن مألوفة سابقاً . ولقد استلزمت طبيعة هذه الأنشطة ، والأهداف التي تخدمها ، والبيئة التي تعمل فيها تبايناً في القوانين العامة التي تحكم نشاطها ؛ لذلك بات هناك نوعان من القوانين التي تحكم عمل المنظمات العامة أحدهما عام يسري على منظمات القطاع العام التقليدية أو الاعتيادية ، والآخر استثنائي خاص ببعض تلك المنظمات والمؤسسات ذات الطبيعة الخاصة (المؤسسات الخاصة) .

يبدو طبيعياً الافتراض بأن المنظمات المحكومة بنظم خاصة بها ، تتميز بمرونة أكبر في الأمور المالية والوظيفية من تلك المحكومة بالقانون العام ، الذي يتميز برقابة أشد وبمركزية أقوى ؛ من هنا افترض البحث ما يأتي :

الفرضية السابعة (أ) : ترتكب جرائم الفساد الإداري في المؤسسات العامة التي تعمل وفقاً لقانون خاص بها أكثر من المنظمات العامة الأخرى .

الفرضية السابعة (ب): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشريع القانوني الذي يحكم عمل المنظمة ونوع جرائم الفساد الإداري المرتكبة فيها.

الفرضية السابعة (جـ): يتباين الموظفون العموميون في نوع جريمة الفساد التي يرتكبونها وفقاً للتشريع القانوني الذي يحكم أنشطة المنظمات العامة.

النتائج ومناقشتها

الخصائص الفردية

1. الجنس

أوضحت نتائج البحث أن عدد الذكور الذين ارتكبوا جرائم فساد إداري بلغ 94 موظفاً عمومياً مثلوا نسبة 83.9٪ من عينة الدراسة. في حين بلغ عدد الموظفات اللاتي ارتكبن جرائم فساد إداري 18 موظفة فقط مثلن نسبة 16.1٪ من عينة الدراسة. وقد دلت نتيجة اختبار مربع كاي أن هذا الفرق في ارتكاب جرائم الفساد الإداري بين الذكور والإناث ذو دلالة إحصائية بكافة المستويات (انظر الجدول رقم 2). تدل هذه النتيجة على صحة الفرضية الأولى (أ) أي أن الذكور من الموظفين العموميين أكثر ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري؛ وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة.

هذا من ناحية ارتكاب جرائم الفساد الإداري عموماً، لكن من المفيد أيضاً التعرف إلى ما إذا كانت هناك علاقة بين أنواع جرائم الفساد الإداري

الجدول (2)

نتائج اختبار مربع كاي للفروق في متغيرات البحث

المتغير	الفئات المكونة للمتغير		نتيجة الاختبار	مستوى الدلالة
	الفئة الأولى	الفئة الثانية		
الجنس	ذكور: 94	إناث: 18	25.785	كافة المستويات لصالح الذكور
العمر	شباب: 76	كبار: 36	7.140	كافة المستويات لصالح الشباب
المهنة	مهني: 38	غير مهني: 74	5.785	كافة المستويات لصالح غير المهنيين
عدد المشتركين	فردي: 76	جماعي: 36	7.142	كافة المستويات لصالح الجريمة الفردية
المستوى الإداري	عليا: 04	دنيا: 158	48.280	كافة المستويات لصالح الدنيا
مجال عمل المنظمة	خدمي: 58	إنتاجي: 54	0.071	الفرق غير دال
القانون	خاص: 74	عام: 38	0.071	كافة المستويات لصالح القانون الخاص

وجنس الموظف العمومي الذي يرتكبها. لقد دلت نتيجة حساب معامل ارتباط الرتب (سبيرمان) على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جنس الموظف العمومي، ونوع جريمة الفساد الإداري التي يرتكبها، كما هو واضح من مصفوفة الارتباط في الجدول رقم (3). ويدل ذلك على صحة الفرضية الأولى (ب) مما يعني أن الذكور يميلون إلى ارتكاب نوع معين من الجرائم يختلف عما ترتكبه الإناث في المنظمات العامة.

وقد أوضح الجدول رقم (4) بالفعل أن هناك تبايناً بين الموظفات الإناث والموظفين الذكور من حيث نوع جريمة الفساد المرتكبة من قبلهم؛ فعلى الرغم من أن كليهما تشكل جريمة سرقة الأموال العينية أعلى نسبة من الجرائم الكلية المرتكبة من قبلهما (80.85٪ للذكور، 55.55٪ للإناث)،

فإن نسبة الإناث اللائي ارتكبن جريمة سرقة أموال نقدية 33.33٪ وهي أعلى بكثير من نسبة الذكور الذين ارتكبوا هذا النوع من السرقة 8.51٪ .

قد يعود السبب في ذلك إلى أن الإناث غالباً ما يشغلن وظائف إدارية تتعامل بالنقود أو لها تماس مباشر بها (عدادات، أمينات صندوق، محاسبات . . . إلخ) بشكل أكثر من الموظفين العموميين الذكور. أما بالنسبة إلى جريمة الرشوة، فيبدو أن الصورة متشابهة تقريباً؛ إذ ارتكبها 10.63٪ من الذكور، وارتكبتها 11.11٪ من الإناث.

الجدول (3)

معاملات الارتباط بين نوع جريمة الفساد الإداري وبقية متغيرات البحث

نوع الجريمة	الجنس	العمر	المهنة	عدد المشتركين	نشاط المنظمة	قانون عمل المنظمة	المستوى الوظيفي
	-0.179	-0.093	-0.423	-0.07	-0.338	0.245	0.368
	(0.03)	(0.32)	(0.000)	(0.447)	(0.004)	(0.009)	(0.001)

ملاحظة: الأرقام المحصورة بين قوسين تدل على مستوى الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط.

الجدول (4)

أنواع جرائم الفساد الإداري وفقاً لجنس مرتكبيها

الجنس / نوع الجريمة	ذكور		إناث		المجموع
	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	
سرقة أموال عينية	76	80.85	10	55.55	86
سرقة أموال نقدية	8	8.51	6	33.33	14
رشوة	10	10.63	2	11.11	12
المجموع	**94**	**100**	**18**	**100**	**112**

وللتعرف إلى ما إذا كان لهذا التباين بين الموظفين الإناث والذكور في نوع جريمة الفساد المرتكبة أي دلالة إحصائية، فقد تم إجراء تحليل التباين (ANOVA)، ودلت نتيجة الاختبار في الجدول رقم (5) على أن التباين له دلالة إحصائية بمستوى 0.05؛ مما يعزز صحة الفرضية الأولى (جـ) التي تنص على تباين الموظفين العموميين من حيث نوع جريمة الفساد التي يرتكبونها وفقاً لنوع جنسهم.

الجدول (5)

تحليل التباين في نوع جرائم الفساد الإداري المرتكبة وفقاً لجنس الموظفين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التباين البيني	1.174	2	0.587	4.59	0.012
التباين الضمني	13.932	102	0.127		
المجموع	**15.106**	**104**			

2. العمر

دلت نتائج البحث على أن الموظفين الشباب عموماً (ممن تقل أعمارهم عن 40 سنة) هم أكثر ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري؛ إذ بلغ عددهم 76 موظفاً مثلوا ما نسبته 67.9٪ من عينة البحث، مقارنة بـ 36 موظفاً مثلوا ما نسبته 32.1٪ من عينة البحث ارتكبوا جرائم الفساد الإداري المختلفة وكانت أعمارهم تزيد على 40 سنة. ولدى إجراء اختبار مربع كاي لمعرفة الفرق بين الموظفين العموميين الشباب وكبار السن في ارتكابهم لجرائم الفساد الإداري عموماً، كان الفرق ذا دلالة إحصائية بكافة المستويات ولصالح الشباب منهم (انظر الجدول رقم 2)، ويدل ذلك على صحة الفرضية الثانية

(أ) القائلة بأن الموظفين العموميين الشباب هم أكثر ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري عموماً في المنظمات العامة مقارنة بكبار السن منهم.

هذا عن جرائم الفساد عموماً، لكن ماذا عن علاقة العمر بجرائم الفساد الإداري بأنواعها الثلاثة المصنفة في هذا البحث؟ لقد دل معامل ارتباط (سبيرمان) بين متغيري العمر ونوع جريمة الفساد الموضح في الجدول رقم (3) على عدم معنوية الارتباط وانخفاض معامله. يشير ذلك إلى رفض الفرضية الثانية (ب) بمعنى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمر الموظف العمومي ونوع جريمة الفساد التي يرتكبها.

مع ذلك فقد جرى تقسيم الفئات العمرية للموظفين العموميين الذين يشملهم البحث إلى أربع فئات، بغية التعرف إلى ما إذا كان هناك تباين بين الموظفين ذوي الأعمار المختلفة من حيث ارتكابهم لنوع محدد من جرائم الفساد الإداري. لقد جاءت النتائج كما يوضحها الجدول (6)؛ إذ تبين أن الموظفين الواقعين ضمن الفئة العمرية الثانية 30ـ39 سنة، جاؤوا في المرتبة الأولى من حيث ارتكابهم لجرائم الفساد الثلاث مجتمعة، حيث مثلوا نسبة 41.1٪ من العينة تلاهم الموظفون الواقعون ضمن الفئة العمرية 20ـ29 سنة، حيث مثلوا نسبة 26.8٪؛ مما يعزز صحة الفرضية الثانية (أ) من أن صغار السن من الموظفين أكثر ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري عموماً، إذ لم يكن هناك سوى ثمانية موظفين فقط ممن ارتكبوا الفساد زادت أعمارهم عن 50 عاماً ولم يشكلوا أكثر من 7.1٪ فقط من عينة البحث.

بغية التعرف إلى ما إذا كان لهذا التباين في أعمار الموظفين دلالة في نوع الجريمة التي يرتكبونها، فقد أجري اختبار تحليل التباين (ANOVA)

الموضح في الجدول (7). ولم تدل نتيجة هذا الاختبار على وجود دلالة إحصائية للتباين بين أعمار الموظفين العموميين بفئاتها الأربع تجاه الأنواع الثلاثة المختلفة من جرائم الفساد الإداري، أي أنه لا يوجد نمط خاص من الجرائم ترتكب من قبل فئة عمرية معينة من الموظفين العموميين؛ ويدل ذلك على رفض الفرضية الثانية (جـ) القائلة بتباين الموظفين العموميين من حيث نوع جريمة الفساد الإداري التي يرتكبونها وفقاً لتباين أعمارهم.

الجدول (6)

أنواع جرائم الفساد الإداري وفقاً لأعمار الموظفين الذين ارتكبوها

نوع الجريمة / العمر	سرقة أموال عينية	سرقة أموال نقدية	رشوة	المجموع	
				العدد	النسبة٪
29-20	22	4	4	30	26.8
39-30	40	4	2	46	41.1
49-40	20	4	4	28	25.0
59-50	4	2	2	8	7.1
المجموع	**86**	**14**	**12**	**112**	**100**

الجدول (7)

اختبار تحليل التباين في نوع جريمة الفساد المرتكبة وفقاً لأعمار الموظفين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التباين البيني	2.942	3	0.98	2.294	0.08
التباين الضمني	46.165	108	0.427		
المجموع	**49.107**	**111**			

3. المهنـة

صنفت المهن التي شملتها عينة البحث إلى فئتين رئيسيتين (مهنيون وغير مهنيين) اعتماداً على طبيعة المهنة ودرجة تعقيدها الفني والتعليم المطلوب لتوليها، وذلك للتحقق من فرضيات البحث الخاصة بهذا المتغير. ودلت نتائج البحث بوضوح على أن الموظفين العموميين غير المهنيين أكثر ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري من الموظفين المهنيين. ويوضح الجدول رقم (2) أن هناك 38 مهنياً - مثلوا نسبة 33.9285٪ من عينة البحث - ارتكبوا جريمة الفساد الإداري، بغض النظر عن نوعها، مقارنة بـ 74 موظفاً عمومياً غير مهني - مثلوا نسبة 66.0715٪ من عينة البحث - ارتكبوا أحد أنواع جرائم الفساد الإداري الثلاث. ولدى إجراء اختبار مربع كاي للفرق بين الفئتين كان الفرق دالاً بكافة المستويات الإحصائية لصالح غير المهنيين، ويشير ذلك إلى صحة الفرضية الثالثة (أ) القائلة بأن غير المهنيين من الموظفين أكثر ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري. كما تتفق هذه النتائج مع الدراسات السابقة التي تفترض وجود التزام قيمي أعلى لدى المهنيين مقارنة بغير المهنيين.

وبهدف التعرف إلى طبيعة العلاقة بين نوع جريمة الفساد الإداري المرتكبة ومهنة الموظف، فقد تم قياس ارتباط (بيرسون) بين المتغيرين، إذ تبين وجود ارتباط دال إحصائياً بكافة المستويات بين مهنة الموظف العمومي ونوع الجريمة التي يرتكبها (انظر الجدول رقم 3)؛ مما يدل على أن مهناً معينة ترتبط بنوع محدد من جرائم الفساد الإداري أكثر من غيرها. ولذلك تعد الفرضية الثالثة (ب) صحيحة.

حاول البحث المضي خطوة إلى الأمام بهدف التعرف إلى ما إذا كان هناك تباين بين المهن المختلفة في سلوكها نحو الفساد الإداري، لذلك جرى تقسيم المهن التي شملها البحث هذه المرة إلى سبع فئات كما هو موضح في الجدول رقم (8).

الجدول (8)

أنواع جرائم الفساد الإداري موزعة حسب المهن التي شملتها عينة البحث

الجرائم / المهن	سرقة أموال عينية	سرقة أموال نقدية	رشوة	المجموع	
				العدد	النسبة٪
محاسب	0	12	0	12	10.7
حارس	12	0	6	18	16.1
أمين مخزن	14	2	0	16	14.3
مدير	4	0	2	06	05.4
سائق	24	0	0	24	21.4
فني	18	0	2	20	17.9
موظف مكتبي	14	0	2	16	14.3
المجموع	**86**	**14**	**12**	**112**	**100**

يعبر هذا الجدول بوضوح عن نوع معين من جرائم الفساد اختصت به كل فئة مهنية تقريباً؛ فالمحاسبون في عينة البحث ارتكبوا جميعهم سرقة أموال نقدية، وهو أمر منطقي ومفهوم؛ في حين لم يرتكب أي من الحراس أو الموظفين الفنيين أو المديرين أو موظفي المكاتب في عينة البحث جريمة سرقة أموال نقدية. كذلك لم يرتكب هذه الجريمة من أمناء المخازن في عينة البحث سوى اثنين فقط من مجموع 16 أميناً من أمناء المخازن، وارتكب الباقون جريمة سرقة أموال عينية. كذلك فعل السائقون الذين شملتهم عينة

البحث وهم 24 سائقاً (ارتكب جميعهم جريمة سرقة أموال عينية)، والفنيون وهم 20 فنياً (ارتكب 18 منهم جريمة سرقة أموال عينية).

للتدليل على صحة الأرقام المذكورة أعلاه، فقد أجري اختبار تحليل تباين المهن المختلفة في نوع الجريمة التي يرتكبونها، فجاءت النتيجة كما يوضحها الجدول رقم (9). وتدل نتيجة الاختبار على وجود تباين في المستويات الإحصائية كافة بين الموظفين العموميين من حيث نوع الجريمة التي يرتكبونها وفقاً لتباين مهنهم؛ أي صحة الفرضية الثالثة (جـ).

الجدول (9)

تحليل التباين في نوع جريمة الفساد المرتكبة وفقاً لمهن الموظفين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التباين البيني	145.961	2	72.980	27.159	0.00
التباين الضمني	292.895	109	2.687		
المجموع	**438.856**	**111**			

العوامل التنظيمية الداخلية

1. نسقية الفساد (جماعية ارتكاب الجرم)

للإجابة عن الفرضية الرابعة (أ) الخاصة بالعلاقة بين نوع جريمة الفساد المرتكبة وعدد الذين ارتكبوها، تم حساب معامل ارتباط الرتب بين المتغيرين. وقد دلت النتيجة الموضحة في الجدول (3) على ارتباط سلبي ضعيف ليس له أي دلالة إحصائية بين نوع الجريمة المرتكبة وعدد مرتكبيها؛ مما يدحض الفرضية الرابعة (أ). ولتسليط المزيد من الضوء على طبيعة هذه العلاقة يمكن ملاحظة الجدول رقم (10).

الجدول (10)

أنواع جرائم الفساد الإداري وفقاً لعدد المشتركين في ارتكابها

نوع الجريمة / عدد المشتركين	سرقة أموال عينية		سرقة أموال نقدية		رشوة		المجموع	
	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪
موظف واحد	56	73.68	14	18.42	6	7.9	76	67.9
مجموعة موظفين	30	83.33	0	0	6	16.66	36	32.1
المجموع	**86**		**14**		**12**		**112**	**100**

يتضح من الجدول رقم (10) أنه على الرغم من أن سرقة الأموال العينية كانت النوع الغالب في الجرائم الفردية والجماعية، فإن الملاحظ أنها تشكل وزناً نسبياً أكبر في الجرائم الجماعية مقارنة بالجرائم الفردية. وفي حين لم يكن لجريمة سرقة الأموال النقدية أي ظهور في الجرائم الجماعية، فقد يعزى هذا التباين إلى طبيعة كل فئة من الجريمتين؛ فسرقة المواد العينية تستلزم غالباً جهوداً ومشاركة جماعية في التنفيذ وتواطؤاً من أكثر من طرف واحد في المنظمة للسطو عليها، في حين أن سرقة الأموال النقدية تتطلب غالباً عملاً فردياً نظراً لأن مسؤولية المحافظة على تلك الأموال غالباً ما تكون مسؤولية فردية. من جهة أخرى يلاحظ وجود اتجاه نسقي أعلى نسبياً لجريمة الرشوة؛ ففي الوقت الذي ارتكبت فيه هذه الجريمة من قبل 7.9٪ من الموظفين الذين اقترفوا جرائمهم فرادى، فإن نسبة ارتكابها ترتفع إلى 16.66٪ من الموظفين الذين ارتكبوا جرائمهم ارتكاباً جماعياً.

وللتأكد من دلالة الأرقام التي يوضحها الجدول رقم (9) فقد تم إجراء تحليل التباين في نوع جريمة الفساد التي يقترفها الموظفون فرادى أو

جماعات. وقد دلت نتائج الاختبار الموضحة في الجدول رقم (11) على وجود دلالة إحصائية بمستوى 0.05 للتباين بين الجرائم المقترفة فردياً أو المقترفة جماعياً من حيث نوع جريمة الفساد الإداري، أي صحة الفرضية الرابعة (ب) التي تقول: «يتباين عدد المشتركين في ارتكاب جريمة الفساد الإداري وفقاً لتباين نوع الجريمة المرتكبة».

الجدول (11)

تحليل التباين في نوع جرائم الفساد الإداري وفقاً لعدد المشتركين في ارتكابها

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التباين البيني	1.893	2	0.947	4.580	0.012
التباين الضمني	22.534	109	0.207		
المجموع	**24.427**	**111**			

2. المستوى الوظيفي

أظهرت نتائج البحث أن الموظفين العموميين في المستويات الإدارية العليا هم أقل الموظفين ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري، إذ لم تشمل عينة البحث سوى 8 موظفين فقط بدرجة مدير (جميعهم أقل من مستوى مدير عام)، في حين كان جميع الموظفين الآخرين ينتمون إلى المستويات التنفيذية (104 موظفين نسبتهم 29.9٪ من عينة البحث). لقد أيدت نتيجة اختبار مربع كاي كون جرائم الفساد الإداري تتركز في المستويات الإدارية الدنيا (انظر الجدول رقم 2). وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، وبذلك تصبح الفرضية الخامسة (أ) من فرضيات البحث صحيحة.

أما بالنسبة إلى العلاقة بين المستوى الوظيفي ونوع جريمة الفساد، فقد جرى تقسيم الموظفين في عينة البحث إلى ثلاثة مستويات إدارية (عليا، ووسطى، وتنفيذية) حسب وظائفهم وما تتطلبه من إشراف. ثم جرى قياس الارتباط بين هذه المستويات الوظيفية الثلاثة ونوع جريمة الفساد (ارتباط بيرسون). وبلغ معامل الارتباط بين المتغيرين 0.368 وهو ذو دلالة إحصائية في كافة المستويات كما يتضح من الجدول رقم (3). وتؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية الخامسة (ب) عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى الإداري للموظف الذي ارتكب الجريمة، ونوع جريمة الفساد الإداري المرتكبة.

ولمعرفة طبيعة العلاقة بين المستوى الإداري للموظفين الذين يرتكبون جرائم الفساد، ونوع الجرائم المرتكبة من قبلهم، يمكن ملاحظة الجدول رقم (12).

الجدول (12)
أنواع جرائم الفساد الإداري المرتكبة موزعة وفقاً للمستويات الوظيفية لمرتكبيها

نوع الجريمة / المستويات الوظيفية	سرقة أموال عينية	سرقة أموال نقدية	رشوة	المجموع	
				العدد	النسبة٪
عليا	4	0	4	8	7.1
وسطى	40	14	6	60	53.6
تنفيذية	42	0	2	44	39.3
المجموع	**86**	**14**	**12**	**112**	**100**

يتضح من الجدول رقم (12) أن جرائم موظفي الإدارة العليا تتوزع بين سرقة الأموال العينية والرشوة، ولا تشمل سرقة أموال نقدية؛ قد يكون السبب في عدم ارتكاب موظفي الإدارة العليا لجرائم السرقة النقدية عدم مسؤوليتهم المباشرة عن حيازة الأموال النقدية أو تداولها. وفي الوقت الذي تركزت فيه جميع جرائم موظفي المستوى التنفيذي على سرقة الأموال العينية (عدا حالتي رشوة فقط) فإن عدداً غير قليل من موظفي المستوى الأوسط ارتكبوا جرائم سرقة أموال نقدية (14 موظفاً) ورشوة (6 موظفين). وما يسترعي الانتباه عموماً أن جميع جرائم سرقة الأموال النقدية ارتكبها موظفو المستوى الأوسط، ربما بسبب طبيعة الوظائف الحسابية والمالية التي يتضمنها هذا المستوى الإداري.

وتشير الأرقام الواردة في الجدول رقم (12) إلى وجود تباين بين موظفي المستويات الإدارية المختلفة من حيث نوع الجريمة المرتكبة من قبلهم، وللتأكد من صحة هذه الدلالة ينبغي إجراء اختبار تحليل التباين الذي ظهرت نتائجه في الجدول رقم (13). وقد دلت نتائج هذا الجدول على صحة الاستنتاج الأولي، أي أن الموظفين العموميين يتباينون من حيث نوع جريمة الفساد التي يرتكبونها وفقاً للمستوى الإداري الذي يشغلونه؛ وهذا ما يؤيد صحة الفرضية الخامسة (جـ).

الجدول (13)

تحليل التباين في نوع جرائم الفساد المرتكبة وفقاً للمستوى الوظيفي لمرتكبيها

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التباين البيني	5.552	2	2.776	8.677	0.0003
التباين الضمني	34.876	109	0.32		
المجموع	**40.428**	**111**			

العوامل التنظيمية الخارجية

1. نشاط المنظمة

بلغ عدد المنظمات الخدمية التي ارتكب فيها أحد أنواع جرائم الفساد الإداري في عينة البحث 58 منظمة مثلت نسبة 51.8٪ من المنظمات التي شملها البحث. بينما بلغ عدد المنظمات الإنتاجية التي ارتكبت فيها إحدى جرائم الفساد 54 منظمة مثلت نسبة 48.2٪ من عينة البحث. وتدل هذه الأرقام لأول وهلة على أن الفساد الإداري مستشر في المنظمات الخدمية أكثر من المنظمات الانتاجية، إلا أن اختبار مربع كاي للفرق بين الاثنين دل على عدم وجود أي دلالة إحصائية لهذا التباين (انظر الجدول رقم 2). بمعنى عدم صحة الفرضية السادسة (أ) التي تشير إلى أن جرائم الفساد الإداري ترتكب في المنظمات الإنتاجية أكثر مما ترتكب في المنظمات الخدمية. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات العالمية في هذا المجال، والتي تعطي أرجحية للمنظمات الانتاجية في الجرائم المرتكبة، بسبب عوامل السوق التي تعمل فيه.

وعند الانتقال إلى العلاقة بين نشاط المنظمة ونوع جرائم الفساد المرتكبة فيها فإن معامل ارتباط (سبيرمان) الموضح في الجدول رقم (3) يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نشاط المنظمة ونوع الجرائم المرتكبة فيها؛ مما يؤيد صحة الفرضية السادسة (ب).

وعند التقدم بالتحليل خطوة إلى الأمام للتعرف إلى نوع الجرائم السائدة في كل من المنظمات الإنتاجية والخدمية، وما إذا كان هناك تباين بينهما في ذلك، يتضح من الجدول رقم (14) أن الجرائم المرتكبة في المنظمات

الإنتاجية تتركز إلى حد كبير (بنسبة 90.7٪) على سرقة الأموال العينية، في حين أن نسبة هذا النوع من الجرائم في المنظمات الخدمية هي 71.43٪. وفي الوقت الذي لم ترتكب فيه أي جريمة رشوة في المنظمات الإنتاجية (وهو أمر يسترعي الانتباه حقاً) فإن الرشوة شكلت نسبة 20.69٪ من الجرائم المرتكبة في المنظمات الخدمية.

الجدول (14)

أنواع جرائم الفساد الإداري المرتكبة في المنظمات العامة الخدمية والإنتاجية

نوع الجريمة / عدد المشتركين	سرقة أموال عينية		سرقة أموال نقدية		رشوة		المجموع	
	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪
خدمي	37	71.43	9	15.5	12	20.69	58	51.8
إنتاجي	49	90.7	5	9.3	0	0	54	48.2
المجموع	**86**		**14**		**12**			**100**

وربما يعود هذا التباين في ارتكاب جريمة الرشوة بين المنظمات الخدمية والإنتاجية إلى طبيعة كل منظمة. فالمنظمات الخدمية لها تماس وتعامل مباشر مع المواطنين في العديد من أمور حياتهم الملحة، مما قد يحث ويسهل هذا النوع من الجرائم، بعكس المنظمات الإنتاجية التي تتعامل غالباً مع المواطنين عبر جهة وسيطة أو مسوقة وموزعة لإنتاجها. أما بالنسبة إلى سرقة الأموال النقدية فقد تميزت المنظمات الخدمية أيضاً بتفوقها في نسبة هذا النوع من الجرائم المرتكبة فيها على المنظمات الإنتاجية حيث شكلت الأولى نسبة 15.5٪ مقابل 9.33٪ للثانية. وقد يعود السبب في هذا التباين إلى أن المنظمات المالية (المصارف) تحتل قطاعاً مهماً من المنظمات الخدمية،

وهي تتميز بزيادة عدد الجرائم المالية والنقدية المرتكبة فيها بسبب طبيعتها. مع ذلك فإن هذه النتيجة تسترعي الانتباه والمزيد من البحث عنها.

وللتأكد من صحة دلالات أرقام الجدول رقم (14) فقد أجري تحليل التباين بين المنظمات الخدمية والإنتاجية في أنواع جرائم الفساد الإداري المرتكبة فيها، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول رقم (15) الذي يوضح أن التباين ذو دلالة إحصائية بكافة المستويات. يؤيد ذلك صحة الدلالات الأولية المشار إليها أعلاه من جهة، وصحة الفرضية السادسة (جـ) من جهة أخرى. بعبارة أخرى فإن منظمات القطاع تتباين في نوع الجرائم المرتكبة فيها وفقاً للنشاط الذي تمارسه.

الجدول (15)

تحليل التباين في نوع جريمة الفساد المرتكبة وفقاً لنشاط المنظمة المرتكب فيها

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التباين البيني	3.669	2	1.834	8.229	0.0005
التباين الضمني	24.295	109	0.222		
المجموع	**27.964**	**111**			

2. القانون الذي يحكم عمل المنظمة

سبقت الإشارة إلى أنه جرى تقسيم القوانين التي تنظم عمل المنظمات التي شملها البحث إلى فئتين (خاص وعام). ودلت النتائج على أن عدد جرائم الفساد الإداري المرتكبة في المنظمات التي يحكمها قانون خاص بلغ 74 منظمة مثلت نسبة 66.1٪ من عينة البحث، في حين بلغ عدد الجرائم

التي ارتكبت في المنظمات التي يحكمها قانون عام 38 جريمة مثلت نسبة 33.9٪ من عينة البحث.

وعند إجراء اختبار مربع كاي للفرق بين نوعي المنظمات جاء الفرق ذا دلالة إحصائية بكافة المستويات لصالح المنظمات التي تعمل وفقاً لقانون خاص بها. يدل ذلك على صحة الفرضية السابعة (أ) التي تقول بأن جرائم الفساد الإداري ترتكب في المؤسسات العامة التي تعمل وفقاً لقانون خاص بها أكثر من المنظمات العامة الأخرى.

من جهة أخرى دل معامل ارتباط سبيرمان، الموضح في الجدول (3)، بين القانون الذي يحكم عمل المنظمة ونوع الجرائم المرتكبة فيها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، يشير ذلك إلى صحة الفرضية السابعة (ب) التي تقول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التشريع القانوني الذي يحكم عمل المنظمة ونوع جرائم الفساد الإداري المرتكبة فيها.

ولمعرفة الفرق بين المنظمات المحكومة وفق القانونين الخاص والعام من حيث نوع جرائم الفساد الإداري المرتكبة فيها ينبغي ملاحظة الجدول التالي رقم (16).

الجدول (16)
أنواع جرائم الفساد الإداري المرتكبة
في المنظمات التي تعمل وفق قانون عام أو خاص

نوع الجريمة / عدد المشتركين	سرقة أموال عينية		سرقة أموال نقدية		رشوة		المجموع	
	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪	العدد	النسبة٪
خاص	62	83.78	8	10.81	4	5.4	74	66.1
عام	24	63.15	6	15.79	8	21.05	38	33.9
المجموع	**86**		**14**		**12**		**112**	**100**

على الرغم من أن معظم أنواع السرقات المرتكبة في المنظمات التي تعمل وفقاً للقانونين الخاص والعام هي من النوع الأول (سرقة أموال عينية) فإن نسبة هذا النوع من الجرائم تختلف قياساً إلى مجموع الجرائم المرتكبة في كل فئة من المنظمات؛ ففي الوقت الذي تشكل فيه الجرائم من هذا النوع نسبة 83.78٪ من مجموع الجرائم الكلية في منظمات القانون الخاص، فإنها تشكل نسبة 63.15٪ من مجموع الجرائم المرتكبة في منظمات القانون العام، لكن الحال معكوسة بالنسبة إلى نوعي الجريمة الآخرين؛ إذ إن نسبة سرقة الأموال النقدية في منظمات القانون العام تبلغ 15.79٪ من مجموع الجرائم المرتكبة في هذه المنظمات مقارنة بنسبة 10.81٪ في منظمات القانون الخاص. كما أن نسبة الرشوة في منظمات القانون العام هي الأخرى أعلى من مثيلتها في المنظمات التي تعمل وفقاً للقانون الخاص (21.05٪ مقارنة بـ 5.4٪).

يتضح من ذلك وجود تباين في نوع الجرائم المرتكبة في كل فئة من المنظمات موضوع البحث؛ فجرائم السرقة النقدية والرشوة أكثر انتشاراً في

المنظمات التي تعمل وفقاً للقانون العام منها في المنظمات التي تعمل وفقاً للقانون الخاص، والعكس صحيح بالنسبة إلى جرائم سرقة الأموال العينية؛ قد يعود السبب في ذلك إلى أن معظم المنظمات التي تعمل وفقاً للقانون العام هي منظمات خدمية ذات تماس مباشر بمصالح المواطنين، مما يجعل الرشوة واختلاس الأموال أكثر شيوعاً فيها. أما المنظمات التي تعمل وفقاً لقانون خاص بها - وهي في معظمها إنتاجية - فإن حجم المواد الأولية الداخلة في إنتاجها وقيمتها، وحجم المواد المنتجة من قبلها وقيمتها يشكلان إغراء لموظفيها لكي يختلسوها.

إن ما يعزز صحة ما قيل أعلاه بخصوص التباين من حيث نوع الجرائم المرتكبة في كل فئة من المنظمات المبحوثة اختبار تحليل التباين الموضح في الجدول رقم (17). ويتضح من الجدول صحة الفرضية السابعة (جـ) إذ دلت النتائج على تباين الموظفين العموميين في نوع جريمة الفساد الإداري التي يرتكبونها وفقاً للتشريع القانوني الذي يحكم أنشطة منظماتهم.

الجدول (17)

تحليل التباين في نوع جريمة الفساد المرتكبة وفقاً للقانون الذي يحكم عمل المنظمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التباين البيني	1.770	2	0.854	3.982	0.021
التباين الضمني	23.397	109	0.214		
المجموع	**25.167**	**111**			

الخلاصة

مما سبق يمكن استنتاج ما يأتي بخصوص الموظفين العموميين الذين ارتكبوا جرائم فساد إداري في المنظمات العامة :

1. أن الذكور من الموظفين أكثر ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري من الإناث، وقد يعود هذا إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية المختلفة للذكور والإناث، بخاصة في المجتمعات المحافظة، كما أنه قد يعزى إلى العبء الاقتصادي الأكبر الملقى على عاتق الذكور مقارنة بالإناث، قياساً على الدور الاجتماعي للذكور في مجتمعاتنا الذي يفترض فيهم تحمل القسم الأكبر إن لم يكن الكلي لتكاليف معيشة الأسرة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات العالمية من أن المرأة أقل ميلاً إلى المخاطرة، وأنها لا تهتم كثيراً لقلة الأجور مقارنة بالرجل، كما أنها أكثر التزاماً بقيم الولاء والنزاهة من زميلها الرجل.

2. أن صغار السن من الموظفين أكثر ارتكاباً لجرائم الفساد الإداري من كبارهم. وتتفق هذه النتيجة هي الأخرى مع ما توصلت إليه الدراسات العالمية المشار إليها في البحث سابقاً، والتي عزت هذا التباين إلى أن صغار السن يكونون أكثر ميلاً إلى المجازفة، وأن كبار السن يكونون أكثر محافظة وأشد التزاماً بالمعايير السائدة من الموظفين الأصغر سناً.

3. أن المهنيين من الموظفين أقل ارتكاباً لجرائم الفساد من غير المهنيين. ويبدو ذلك طبيعياً في ضوء المستوى الأعلى من التعليم الذي يناله المهنيون، فضلاً عما دلت عليه الدراسات العالمية من أنهم أكثر التزاماً

بالمعايير المهنية من غير المهنيين. يضاف إلى ذلك العامل الاقتصادي الذي يفترض مستوى دخل للمهنيين أعلى منه لغير المهنيين.

4. هناك اتجاه نسقي واضح فيما يخص جرائم الفساد الإداري التي تسطو على الأموال العينية، وكذلك فيما يخص الرشوة ولكن بدرجة أقل. وقد يعزى هذا إلى طبيعة جريمة سرقة الأموال العينية (مواد وأجهزة المخازن) والتي تتطلب اشتراك عدد أكبر من الموظفين في ارتكابها مقارنة بسرقة الأموال النقدية. عموماً فإن النتائج التي تمخض عنها البحث دلت على أن الفساد النسقي أقل شيوعاً في البيئة موضع البحث من الفساد الفردي. وعلى الرغم مما قد توحي به أرقام الجرائم المرتكبة جماعياً في عينة البحث من مؤشر سلبي، فإن المؤشرات الأخرى التي تمخض عنها البحث - مثل اقتصار الفساد على المستويات الوظيفية الدنيا - تدل على أن الفساد النسقي مازال في بداياته، ويمكن معالجته بجهد علمي مركز ومدروس.

5. يجابه البحث الميداني في ظاهرة الفساد الإداري صعوبات جمة، وبخاصة في أقطارنا العربية، فضلاً عن عدم رغبة الدول والمنظمات المختلفة في الكشف عن حقائق الفساد لديها لأسباب كثيرة، كما تعد إمكانية الكشف عن جرائم الفساد وإثبات صحتها والتعرف إلى الأطراف التي تقف وراءها من الأمور الصعبة عملياً؛ لذلك يحجم كثير من الباحثين عن اختيار ظاهرة الفساد موضوعاً لاهتمامهم البحثي أو يكتفون بالبحوث النظرية، بسبب صعوبة إيجاد مدخل بحثي ميداني مناسب يراعي المحددات المشار إليها، من هنا تأتي

أهمية الإسهام العلمي الذي يضيفه هذا البحث إلى الدراسات العربية الشحيحة حول الفساد الإداري، من خلال اعتماده على الوقائع القانونية لتشخيص حالات الفساد الإداري، والانطلاق من هذه الوقائع لتحليل تأثير الخصائص الفردية والتنظيمية في ارتكاب الفساد الإداري. تأسيساً على ذلك يمكن الاستنتاج بإمكانية التصدي لظاهرة الفساد الإداري في عالمنا العربي اعتماداً على المنهج الميداني نفسه الذي اعتمد في هذا البحث، وبخاصة أن الظروف البيئية تتشابه في كثير من خصائصها ما بين الأقطار العربية المختلفة. كما يمكن زيادة الفائدة من البحوث التي تعتمد المدخل الذي اعتمده هذا البحث في حالة تيسر بيانات أكثر عن متغيرات أخرى تقع ضمن العوامل الرئيسية التي غطاها نموذج البحث.

ملحق

نموذج جمع المعلومات من سجلات المحكمة

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50-59 ☐

المستوى الوظيفي: إدارة إشرافية ☐ إدارة وسطى ☐ إدارة عليا ☐

نشاط المنظمة: إنتاجي ☐ خدمي ☐

نوع الجريمة: سرقة أموال عينية ☐ سرقة أموال نقدية ☐ رشوة ☐

عدد المشتركين في الجريمة: موظف واحد ☐ أكثر من موظف ☐

القانون الذي تعمل المنظمة بموجبه: عام ☐ خاص ☐

الهوامش

1. جورج مودي، «تكاليف الفساد الكبير»، نشرة الندوة، المجلد الرابع، العدد الثاني (القاهرة: منتدى البحوث الاقتصادية، أيلول/ سبتمبر - تشرين الأول/ أكتوبر، 1997)، ص 10.

2. عامر الكبيسي، **الفساد الإداري في المجتمعات النامية والمتقدمة: رؤية منهجية للتشخيص والتحليل** (عمّان: جامعة عمّان الأهلية، دراسة غير منشورة، 1997)، ص 1.

3. المنظمة العربية للعلوم الإدارية، **أخبار الإدارة**، العدد 13 (مصر: كانون الأول/ ديسمبر 1995)، ص 5.

4. انظر:
Statistical Abstract of the United States (Washington DC: Government Printing Office, 1995).

5. أوردت وكالة الصحافة الفرنسية في تقرير بثته من بروكسل في 16 آذار/ مارس 1999 نبأ استقالة المفوض الأوربي جاك سانتير مع عشرين مفوضاً آخرين، نتيجة نشر تقرير أعدته لجنة من خبراء البرلمان الأوربي المكلفين بالتحقيق في وقائع فساد، أثبت وجود تجاوزات مالية ومحسوبيات واسعة في أعمال المفوضية الأوربية.

6. جورج مودي، مرجع سابق، ص 10.

7. انظر:
Robert Klitgard, "Managing the Fight Against Corruption: A Case Study," *Public Administration and Development*, vol. 4, no. 1 (1984): 84.

8. انظر:
Ibrahim Kursany & El-Wathig Kameir, "Corruption as a Fifth of Production in the Sudan," *Development and Peace*, vol. 6 (Autumn 1985): 148.

9. انظر:

Simpson B. Werner, "New Directions in the Study of Administrative Corruption," *Public Administration Review*, vol. 43, no. 2 (1983): 147-150.

10. انظر:

Webster's New Collegiate Dictionary (USA: G. & C. Merriam Company, 1975), 256.

11. عاصم الأعرجي، **نظريات التطوير والتنمية الإدارية** (بغداد: مطبعة التعليم العالي، 1988)، ص 53.

12. المرجع السابق، ص 56.

13. انظر:

J. Patrick Dobell, "The Corruption of State," *American Political Science Review*, vol. 72, no. 3 (1978): 960.

14. انظر:

A. C. Schwartz, "Corruption and Political Development in the USSR," *Comparative Politics*, vol. 11, no. 9 (1979): 425-450.

15. انظر:

Geden Caiden, E. Gerald & Naomi J. Caiden, "Administrative Corruption," *Public Administration Review*, vol. 37, no. 3 (1977): 301-302.

16. انظر:

J. G. Peter & S. Welch, "Political Corruption in America: A Search for Definition and Theory," *Political Science Review*, vol. 72, no. 3 (1978): 974-984.

17. انظر:

Anthony J. Daboub et al., "Top Management Team Characteristics and Corporate Illegal Activity," *Academy of Management Review*, vol. 20, no. 1 (1995): 140.

18. Ibid., 141.

19. انظر:

Eugene H. Czajkoski & Launin A. Wollan, "Bureaucracy and Crime," *International Journal of Public Administration*, vol. 5, no. 2 (1983): 200.

20. عاصم الأعرجي، مرجع سابق، ص 57.

21. انظر:

Naomi J. Caiden, "Shortchanging the Public," *Public Administration Review*, vol. 39, no. 3 (1979): 295.

22. Ibrahim Kursany & El-Wathig Kameir, op. cit., 148.

23. Simpson B. Werner, op. cit., 148.

24. انظر:

Margarethe F. Wiersma & Karen A. Bantel, "Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change," *Academy of Management Journal*, vol. 35, no. 1 (1992): 93.

25. انظر:

D. C. Hambrick & P. Mason, "Upper Echelons: An Organization as a Reflection of its Top Managers," *Academy of Management Review*, vol. 9, no. 2 (1984): 193-200.

26. طلب المسؤولون عن البيانات في الدولة المعنية إخفاء اسم الدولة لما قد يثيره كشفه من حساسية؛ ونظراً لأن ما يهم الباحث هو دراسة الظاهرة وإرشاد الباحثين من بعده إلى أحد المداخل التطبيقية لدراسة الفساد في دولة بعينها، فقد استجاب الباحث لطلب هؤلاء المسؤولين.

27. Anthony J. Daboub et al., op. cit., 160.

28. انظر:

P. A. French, "The Corporation as Moral Person," *American Philosophical Quarterly*, vol. 16 (1979): 298.

29. Ibid., 300.

30. انظر:

E. Szwajkowski, "Organizational Illegality: Theoretical Integration and Illustrative Application," *Academy of Management Review*, vol. 10 (1985): 558-576.

31. انظر:

M. S. Baucus & J. P. Near, "Can Illegal Corporate Behavior be Predicated? An Event History Analysis," *Academy of Management Journal*, vol. 34 (1991): 9-36.

32. جورج مودي، مرجع سابق، ص 49.

33. عبدالرضا البدران، **الفساد الإداري في منظمات الإدارة العامة**، بحث منشور ضمن وقائع المؤتمر السنوي لكلية الإدارة والاقتصاد (بغداد: جامعة بغداد، 1995)، ص 118.

34. انظر:

S. S. Simpson, "The Decomposition of Antitrust: Testing a Multi-Level Longitudinal Model of Profit-Squeeze," *American Sociological Review*, vol. 51, no. 1 (1986): 120.

35. M. S. Bacus & J. P. Near, op. cit., 35-36.

36. Ibid., 10.

37. Anthony J. Daboub et al., op. cit., 139-140.

38. Ibid., 140.

39. Ibid., 169-170.

40. باسل فيصل الدليمي، **دراسة وقياس بعض مظاهر الفساد الإداري**، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، غير منشورة (بغداد: جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، 1999)، ص 92-93.

41. Margarethe F. Wiersma & Karen A. Bantel, op. cit., 97.

42. Anthony J. Daboub et al., op. cit., 152.

43. Ibid., 153.

44. عاصم الأعرجي، مرجع سابق، ص 57.

45. Geden Caiden et. al., op. cit., 306-308.

46. Anthony J. Daboub et al., op. cit., 149.

47. Ibid., 147.

نبذة عن المؤلف

منقذ محمد داغر: حاصل على شهادتي الماجستير والدكتوراه في الإدارة العامة في عامي 1989 و1996 على التوالي. يعمل مدرساً في قسم الإدارة العامة بكلية الإدارة والاقتصاد في جامعة بغداد. له كتب منشورة باللغتين العربية والإنجليزية بالاشتراك مع عادل حرحوش صالح، وهي:

1. **نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي** (بغداد: جامعة بغداد، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 2000).
2. *Understanding Organization Theory* (Yemen: Al-Ahkaaff University, 1999).
3. *Organization Behavior* (Yemen: Al-Ahkaaff University, 1999).

كما نشر له العديد من الدراسات في الدوريات العربية منها: «الإدارة العامة في اليابان»، **المجلة التونسية للإدارة العمومية**، العدد 19 (1996)، و«العوامل المؤثرة في الفساد الإداري»، **المجلة العربية للإدارة**، المجلد 20، العدد 2 (كانون الأول/ ديسمبر 2000).

صدر من سلسلة دراسات استراتيجية

العدد	المؤلف	العنوان
1 -	جيمس لي ري	الحروب في العالم، الاتجاهات العالمية ومستقبل الشرق الأوسط
2 -	ديفيد جارنم	مستلزمات الردع: مفاتيح التحكم بسلوك الخصم
3 -	هيثم الكيلاني	التسوية السلمية للصراع العربي - الإسرائيلي وتأثيرها في الأمن العربي
4 -	هوشانج أمير أحمدي	النفط في مطلع القرن الحادي والعشرين: تفاعل بين قوى السوق والسياسة
5 -	حيدر بدوي صادق	مستقبل الدبلوماسية في ظل الواقع الإعلامي والاتصالي الحديث: البعد العربي
6 -	هيثم الكيلاني	تركيا والعرب: دراسة في العلاقات العربية - التركية
7 -	سمير الزبن ونبيل السهلي	القدس معضلة السلام
8 -	أحمد حسين الرفاعي	أثر السوق الأوروبية الموحدة على القطاع المصرفي الأوروبي والمصارف العربية
9 -	سامي الخزندار	المسلمون والأوروبيون نحو أسلوب أفضل للتعايش
10 -	عوني عبدالرحمن السبعاوي	إسرائيل ومشاريع المياه التركية مستقبل الجوار المائي العربي
11 -	نبيل السهلي	تطور الاقتصاد الإسرائيلي 1948 - 1996

12 -	عبدالفتاح الرشدان	العرب والجماعة الأوربية في عالم متغير
13 -	ماجد كيَّالي	المشروع "الشرق أوسطي" أبعاده - مرتكزاته - تناقضاته
14 -	حسين عبدالله	النفط العربي خلال المستقبل المنظور معالم محورية على الطريق
15 -	مفيد الزيدي	بدايات النهضة الثقافية في منطقة الخليج العربي في النصف الأول من القرن العشرين
16 -	عبدالمنعم السيد علي	دور الجهاز المصرفي والبنك المركزي في تنمية الأسواق المالية في البلدان العربية
17 -	ممدوح محمود مصطفى	مفهوم «النظام الدولي» بين العلمية والنمطية
18 -	محمد مطر	الالتزام بمعايير المحاسبة والتدقيق الدولية كشرط لانضمام الدول إلى منظمة التجارة العالمية
19 -	أمين محمود عطايا	الاستراتيجية العسكرية الإسرائيلية
20 -	سالم توفيق النجفي	الأمن الغذائي العربي، المتضمنات الاقتصادية والتغيرات المحتملة (التركيز على الحبوب)
21 -	إبراهيم سليمان المهنا	مشروعات التعاون الاقتصادي الإقليمية والدولية مجلس التعاون لدول الخليج العربية: خيارات وبدائل
22 -	عماد قدورة	نحو أمن عربي للبحر الأحمر
23 -	جلال عبدالله معوض	العلاقات الاقتصادية العربية - التركية
24 -	عادل عوض وسامي عوض	البحث العلمي العربي وتحديات القرن القادم برنامج مقترح للاتصال والربط بين الجامعات العربية ومؤسسات التنمية
25 -	محمد عبدالقادر محمد	استراتيجية التفاوض السورية مع إسرائيل

26 - ظاهر محمد صكر الحسناوي	الرؤية الأمريكية للصراع المصري ـ البريطاني من حريق القاهرة حتى قيام الثورة
27 - صالح محمود القاسم	الديمقراطية والحرب في الشرق الأوسط خلال الفترة 1945 ـ 1989
28 - فايز سارة	الجيش الإسرائيلي: الخلفية، الواقع، المستقبل
29 - عدنان محمد هياجنة	دبلوماسية الدول العظمى في ظل النظام الدولي تجاه العالم العربي
30 - جلال الدين عزالدين علي	الصراع الداخلي في إسرائيل (دراسة استكشافية أولية)
31 - سعد ناجي جواد وعبدالسلام إبراهيم بغدادي	الأمن القومي العربي ودول الجوار الأفريقي
32 - هيل عجمي جميل	الاستثمار الأجنبي المباشر الخاص في الدول النامية الحجم والاتجاه والمستقبل
33 - كمال محمد الأسطل	نحو صياغة نظرية لأمن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
34 - عصام فاهم العامري	خصائص ترسانة إسرائيل النووية وبناء «الشرق الأوسط الجديد» دراسة في الوظيفة الإقليمية والدولية لإسرائيل خلال الأعوام القادمة
35 - علي محمود العائدي	الإعلام العربي أمام التحديات المعاصرة

36 - مصطفى حسين المتوكل	محددات الطاقة الضريبية في الدول النامية مع دراسة للطاقة الضريبية في اليمن
37 - أحمد محمد الرشيدي	التسوية السلمية لمنازعات الحدود والمنازعات الإقليمية في العلاقات الدولية المعاصرة
38 - إبراهيم خالد عبدالكريم	الاستراتيجية الإسرائيلية إزاء شبه الجزيرة العربية
39 - جمال عبدالكريم الشلبي	التحول الديمقراطي وحرية الصحافة في الأردن
40 - أحمد سليم البرصان	إسرائيل والولايات المتحدة الأمريكية وحرب حزيران/ يونيو 1967
41 - حسن بكر أحمد	العلاقات العربية ـ التركية بين الحاضر والمستقبل
42 - عبدالقادر محمد فهمي	دور الصين في البنية الهيكلية للنظام الدولي
43 - عوني عبدالرحمن السبعاوي عبدالجبار عبد مصطفى النعيمي	العلاقات الخليجية ـ التركية معطيات الواقع، وآفاق المستقبل
44 - إبراهيم سليمان مهنا	التحضر وهيمنة المدن الرئيسية في الدول العربية : أبعاد وآثار على التنمية المستدامة
45 - محمد صالح العجيلي	دولة الإمارات العربية المتحدة دراسة في الجغرافيا السياسية
46 - موسى السيد علي	القضية الكردية في العراق من الاستنزاف إلى تهديد الجغرافيا السياسية
47 - سمير أحمد الزبن	النظام العربي، ماضيه، حاضره، مستقبله

48 - الصوفي ولد الشيباني ولد إبراهيم	التنمية وهجرة الأدمغة في العالم العربي
49 - باسيل يوسف باسيل	سيادة الدول في ضوء الحماية الدولية لحقوق الإنسان
50 - عبدالرزاق فريد المالكي	ظاهرة الطلاق في دولة الإمارات العربية المتحدة: أسبابه واتجاهاته ـ مخاطره وحلوله (دراسة ميدانية)
51 - شذا جمال خطيب	الأزمة المالية والنقدية في دول جنوب شرقي آسيا
52 - عبداللطيف محمود محمد	موقع التعليم لدى طرفي الصراع العربي ـ الإسرائيلي في مرحلة المواجهة المسلحة والحشد الأيديولوجي
53 - جورج شكري كتن	العلاقات الروسية ـ العربية في القرن العشرين وآفاقها
54 - علي أحمد فياض	مكانة حق العودة في الفكر السياسي الفلسطيني
55 - مصطفى عبدالواحد الولي	أمن إسرائيل: الجوهر والأبعاد
56 - خيرالدين نصر عبدالرحمن	آسيا مسرح حرب عالمية محتملة
57 - عبدالله يوسف سهر محمد	مؤسسات الاستشراق والسياسة الغربية تجاه العرب والمسلمين
58 - علي أسعد وطفة	واقع التنشئة الاجتماعية واتجاهاتها: دراسة ميدانية عن محافظة القنيطرة السورية
59 - هيثم أحمد مزاحم	حزب العمل الإسرائيلي (1968 ـ 1999)
60 - منقذ محمد داغر	علاقة الفساد الإداري بالخصائص الفردية والتنظيمية لموظفي الحكومة ومنظماتها (حالة دراسية من دولة عربية)

قواعد النشر

أولاً - القواعد العامة:

1. تقبل البحوث ذات الصلة بالدراسات الاستراتيجية، وباللغة العربية فحسب.
2. يشترط ألا يكون البحث قد سبق نشره، أو قدم للنشر في جهات أخرى.
3. يراعى في البحث اعتماد الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية.
4. يتعين ألا يزيد عدد صفحات البحث على 50 صفحة مطبوعة (A4)، بما في ذلك الهوامش، والمراجع، والملاحق.
5. يقدم البحث مطبوعاً في نسختين، بعد مراجعته من الأخطاء الطباعية.
6. يرفق الباحث بياناً موجزاً بسيرته العلمية، وعنوانه بالتفصيل، ورقم الهاتف والفاكس (إن وجد).
7. على الباحث أن يقدم موافقة الجهة التي قدمت له دعماً مالياً، أو مساعدة علمية (إن وجدت).
8. تكتب الهوامش بأرقام متسلسلة، وتوضع في نهاية البحث مع قائمة المراجع.
9. تطبع الجداول والرسوم البيانية على صفحات مستقلة، مع تحديد مصادرها، ويشار إلى مواقعها في متن البحث.
10. تقوم هيئة التحرير بالمراجعة اللغوية، وتعديل المصطلحات بالشكل الذي لا يخل بمحتوى البحث أو مضمونه.
11. يراعى عند كتابة الهوامش ما يلي:

الكتب: المؤلف، عنوان الكتاب (مكان النشر: دار النشر، سنة النشر)، الصفحة.
الدوريات: المؤلف، «عنوان البحث»، اسم الدورية، العدد (مكان النشر، تاريخ النشر)، الصفحة.

ثانياً - إجراءات النشر:

1. ترسل البحوث والدراسات باسم رئيس تحرير «**دراسات استراتيجية**».
2. يتم إخطار الباحث بما يفيد تسلم بحثه خلال شهر من تاريخ التسلم.
3. يرسل البحث إلى ثلاثة محكّمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث بعد إجازته من هيئة التحرير، على أن يتم التحكيم في مدة لا تتجاوز أربعة أسابيع من تاريخ إرسال البحث للتحكيم.
4. يخطر الباحث بقرار صلاحية البحث للنشر من عدمه خلال ثمانية أسابيع على الأكثر من تاريخ تسلم البحث.
5. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين؛ ترسل الملاحظات إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن تعاد خلال مدة أقصاها شهر.
6. تصبح البحوث والدراسات المنشورة ملكاً لمركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ولا يحق للباحث إعادة نشرها في مكان آخر دون الحصول على موافقة كتابية من المركز.



قسيمة اشتراك في سلسلة

«دراســات استراتيجيــة»

الاســـم : ....

المؤسسة : ....

العنــوان : ....

ص . ب : .... المــدينـــة : ....

الرمز البريدي : ....

الـدولـة : ....

هـاتــف : .... فــاكــس : ....

البريد الإلكتروني : ....

بدء الاشتراك : (من العدد : .... إلى العدد : ....)

رسـوم الاشتـراك*

للأفراد :	220 درهماً	60 دولاراً أمريكياً
للمؤسسات :	440 درهماً	120 دولاراً أمريكياً

- ☐ للاشتراك من داخل الدولة يقبل الدفع النقدي، والشيكات، والحوالات النقدية .
- ☐ للاشتراك من خارج الدولة تقبل فقط الحوالات المصرفية شاملة المصاريف .

على أن تسـدد القيـمـة بالدرهم الإمـاراتي أو بالدولار الأمـريكي باسم مـركـز الإمـارات للدراسـات والبحوث الاستراتيجية .

حساب رقم 0590712138 – بنك المشرق – فرع شارع خليفة

ص . ب : 858 أبوظبي – دولة الإمارات العربية المتحدة

ترجى موافاتنا بنسخة من إيصال التحويل مرافقة لقسيمة الاشتراك إلى العنوان التالي :

مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

قسم التوزيع والمعارض

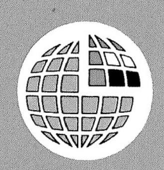
ص . ب : 4567 أبوظبي – الإمارات العربية المتحدة

هاتف : 6424044 (9712) فاكس : 6426533 (9712)

البريد الإلكتروني : books@ecssr.ac.ae

الموقع على الإنترنت : Website: http://www.ecssr.ac.ae

* تشمل رسوم الاشتراك الرسوم البريدية، وتغطي تكلفة اثني عشر عدداً من تاريخ بدء الاشتراك .



مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية

ص . ب : 4567 ـ أبوظبي ـ إ.ع.م. ـ هاتف : 971-2-6423776 ـ فاكس : 971-2-6428844 ـ ssr.ac.ae